

Projektbericht

Research Report

Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur
Studierenden-Sozialerhebung 2015

Angela Wroblewski



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Projektbericht
Research Report

Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

**Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur
Studierenden-Sozialerhebung 2015**

Angela Wroblewski

Unter Mitarbeit von
Victoria Englmaier
Linda Fichtinger
Constance Hödl
Andrea Leitner

Studie im Auftrag des BMFWF

Oktober 2016

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski

☎: +43/1/599 91-135

email: wroblews@ihs.ac.at

<http://www.equi.at>

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Hintergrund	4
2.1 Definition von Behinderung	4
2.2 Hochschulpolitische Rahmenbedingungen und gesetzliche Maßnahmen	6
3. Zielgruppenspezifische Angebote an Universitäten	9
3.1 Ergebnisse der Recherche	9
3.2 Einschätzung der ExpertInnen	29
4. Zielgruppenspezifische Angebote an Fachhochschulen	36
4.1 Ergebnisse der Recherche	36
4.2 Einschätzung der ExpertInnen	37
5. Veränderungen im Zeitverlauf	41
6. Behinderung im Kontext universitärer Gleichstellungspolitik	44
6.1 Hintergrund	44
6.2 Berücksichtigung von Behinderung im Kontext der Gleichstellungspläne	45
6.3 Getrennte Expertisen als Barriere für einen intersektionalen Zugang	48
7. Resümee und Empfehlungen	50
7.1 Empfehlungen zur Ausgestaltung von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen	51
7.2 Empfehlungen zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik	54
8. Literatur	56
8.1 Verwendete Dokumente	57
9. Anhang	65
9.1 Übersicht – Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in Strategiedokumenten	65
9.2 Befragung von Fachhochschulen zu zielgruppenspezifischen Angeboten	111
9.3 ExpertInneninterviews	112

1. Einleitung

In den letzten Jahren wurde das Angebot an Unterstützungsmaßnahmen für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sukzessive ausgebaut. Dieser Entwicklung lag eine zunehmende Sensibilisierung für die Situation der Zielgruppe zugrunde, die u.a. durch das 2003 von der EU ausgerufenen Jahr der Menschen mit Behinderungen oder durch die Ratifizierung der UN Behindertenrechtskonvention Österreichs (seit 2008 in Kraft) ausgelöste Diskussion unterstützt wurde. In diesem Kontext wurde auch die erste Befragung von Studierenden zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen beauftragt (Wroblewski, Unger 2003).

Die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung hat an einigen Universitäten eine bis in die 1990er Jahre zurückreichende Tradition, wie z.B. durch das Projekt Integriert Studieren an den Universitäten Linz und Graz sowie an der Technischen Universität Wien. Ebenfalls in den 1990er Jahren wurde das Recht auf alternative Prüfungsmethoden gesetzlich festgeschrieben (UniStG, AHStG). Auch im UG 2002 sind spezifische Angebote für Studierende mit Behinderung enthalten, wie z.B. das Recht auf einen alternativen Prüfungsmodus oder die Refundierung von Studienbeiträgen. Weiters sind mittlerweile an fast allen Universitäten Behindertenbeauftragte installiert. Auch an einigen Fachhochschulen wurden Unterstützungsstrukturen etabliert. Eine Bestandsaufnahme konkreter Unterstützungsangebote erfolgte 2009 durch eine Reihe von Fallstudien an Universitäten und Fachhochschulen (Wroblewski, Laimer 2010).

Diese im Jahr 2009 erstmalig für Österreich durchgeführte Bestandsaufnahme zeigte deutliche Unterschiede im Ausmaß der Sensibilisierung für die Thematik sowie in der Implementierung der Unterstützungsangebote zwischen den Universitäten sowie zwischen Universitäten und Fachhochschulen. So unterschieden sich zum einen die Wahrnehmung und Definition der Zielgruppe für Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Behindertenpass) wie auch das Spektrum konkret angebotener Maßnahmen. Darüber hinaus zeigten sich Unterschiede in der Inanspruchnahme von Angeboten, da damit aus Sicht der Betroffenen eine Gefahr der Stigmatisierung verbunden ist und Nachteile im Studium bzw. beim Berufseinstieg befürchtet werden (z.B. Wroblewski et al. 2007; Wroblewski et al. 2012). Dies betrifft insbesondere Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen, die solange wie möglich versuchen, ihre Beeinträchtigung nicht zu thematisieren.

Aktuell wird mit der Novelle des UG 2002 versucht, universitäre Gleichstellungspolitik insofern weiter zu entwickeln als zusätzlich zum Frauenförderungsplan ein Gleichstellungsplan zu erlassen ist, in den Vereinbarkeitsfragen, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken aufgenommen werden müssen bzw. können. Dieses Instrumentarium beinhaltet das Potential, umfassende universitäre Diversitätszielsetzungen zu verankern und entsprechende Diversitätspolitiken zu implementieren. Damit ist auch die Chance gegeben, die Anliegen

von Menschen mit Behinderung (Studierende und Beschäftigte)¹ stärker zu thematisieren und sichtbar zu machen sowie die Verbindlichkeit von Politiken zu erhöhen. Formal liegt die Zuständigkeit für die Formulierung von Gleichstellungsplänen bei den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen.

Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Untersuchung folgenden Fragestellungen nach:

- Wie stellt sich derzeit die Situation im Hinblick auf Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen an Universitäten und Fachhochschulen dar?
- Welche Veränderungen haben sich seit der letzten Bestandsaufnahme ergeben? Inwieweit haben sich die Wahrnehmung der Zielgruppe (Studierende und Beschäftigte) und die Ausgestaltung konkreter Unterstützungsangebote verändert?
- Inwieweit sind auf institutioneller Ebene die Agenden von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung mit Gleichstellungsagenden oder Diversitätspolitiken verbunden? Bestehen Kooperationen, inhaltliche oder personelle Anknüpfungspunkte? Welches Potential für die Entwicklung von umfassenden Diversitätspolitiken wird von Behinderten-, Gleichstellungs- oder Diversitätsbeauftragten der Universitäten mit der aktuellen Novelle des UG 2002 wahrgenommen? Welche Hindernisse bzw. Anknüpfungspunkte werden für die Entwicklung von Diversitätspolitiken gesehen, die Unterstützungsmaßnahmen für Studierende und Beschäftigte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung beinhalten?

Die Studie basiert im Wesentlichen auf einer Recherche von Unterstützungsangeboten und auf ExpertInneninterviews. In die ExpertInneninterviews wurden Behindertenbeauftragte, VizerektorInnen, Vorsitzende der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, Diversitätsbeauftragte und die Ombudsstelle für Studierende einbezogen.

In einem ersten Arbeitsschritt wurden die von Universitäten angebotenen Unterstützungsleistungen für Studierende mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung erfasst. Dazu zählen z.B. Dolmetschangebote für Gehörlose, Blindenlesearbeitsplätze, Institutionen wie z.B. Integriert Studieren oder spezifische Projekte. Grundlage für die Recherche bilden für die Universitäten die Leistungsvereinbarungen, Wissensbilanzen und Homepages. Für Fachhochschulstudiengänge erfolgte ebenfalls eine Internetrecherche und wurde ein Kurzfragebogen² zur Erfassung konkreter Angebote entwickelt, der an die jeweilige Ansprechperson für die Zielgruppe bzw. die FH-Leitung geschickt wurde.

Die Ergebnisse der Recherche bildeten weiters den Ausgangspunkt für die Entwicklung der Leitfäden für die ExpertInneninterviews. Bei der Auswahl der einzubeziehenden Interviews

¹ Damit sind primär über bauliche Maßnahmen (Barrierefreiheit) hinausgehende Anliegen gemeint.

² Für nähere Informationen zur Befragung sowie zum Fragebogen siehe Anhang (Kapitel 9.2).

wurde auf regionale Kriterien, die inhaltliche Ausrichtung der Universität, den Implementationsstand im Hinblick auf Unterstützungsmaßnahmen für Studierende mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen oder sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Erfahrungen mit Diversitätsmanagement geachtet. Darüber hinaus wurden VertreterInnen des Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen einbezogen, um eine ergänzende Perspektive einbeziehen zu können.

Der Aufbau des Berichts orientiert sich an den zentralen Fragestellungen: Zunächst wird auf die Definition von Behinderung und den hochschulpolitischen Rahmen für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung eingegangen (Kapitel 2). Im Anschluss daran werden die Unterstützungsangebote für die Zielgruppe an Universitäten (Kapitel 3) und Fachhochschulen (Kapitel 4) dargestellt. Die Maßnahmenbeschreibung auf Basis verfügbarer Dokumente wird jeweils ergänzt durch die Einschätzungen von ExpertInnen aus dem jeweiligen Bereich. In Kapitel 5 erfolgt eine Gegenüberstellung der aktuellen Bestandsaufnahme mit jenen aus dem Jahr 2009 und werden die zentralen Veränderungen thematisiert. Kapitel 6 thematisiert Behinderung im Kontext universitärer Gleichstellungspolitik und das Potential des neuen Instruments der Gleichstellungspläne für die Zielgruppe. Abschließend wird in Kapitel 7 ein Resümee gezogen und werden sich daraus ergebende Handlungsempfehlungen formuliert.

2. Hintergrund

Die Diskussion um Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist zum einen durch die Bezugnahme auf unterschiedliche Definitionen der Zielgruppe charakterisiert. Die verwendeten Definitionen bilden jeweils unterschiedliche Zielgruppen ab, wodurch der Zugang zu Maßnahmen bzw. die Reichweite der Angebote geprägt ist. Aus diesem Grund werden zunächst die relevanten Definitionen vorgestellt. Daran anschließend werden die relevanten rechtlichen Grundlagen beschrieben.

2.1 Definition von Behinderung

Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind eine heterogene Gruppe und nicht mit einer einheitlichen Definition fassbar. Da das Ausmaß der Betroffenheit von Behinderung oder chronischer Erkrankung ebenso wie der Zugang zu Unterstützungsangeboten von der zugrundeliegenden Definition abhängt, wird im Folgenden auf unterschiedliche Definitionen eingegangen.

Die österreichische Bundesregierung hat im Oktober 2010 die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen und die Erstellung eines Nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderung (NAP Behinderung), der die Leitlinien der österreichischen Behindertenpolitik bis 2020 beinhalten soll, angekündigt. Damit wurde das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung aus den 1990er Jahren abgelöst und die Behindertenpolitik grundlegend neu ausgerichtet. Der Menschenrechts- und Gleichstellungsansatz löste das Prinzip der Fürsorge und Versorgung behinderter Menschen ab (BMASK 2012: 9).

Der Nationale Aktionsplan (NAP) für Menschen mit Behinderung 2012-2020, der am 24. Juli 2012 vom Ministerrat verabschiedet wurde, stellt die Vielfalt der Aufgaben dar und macht die notwendigen Anstrengungen sowie die erforderlichen finanziellen Mittel bewusst. Für die Universitäten ist vorgesehen, sowohl in den Leistungsvereinbarungen wie auch in den Begleitgesprächen zu deren Umsetzung, die Maßnahmen für die Integration/Inklusion von behinderten und chronisch kranken Studierenden nachzufragen.

Die primäre Zielsetzung des NAP Behinderung ist es, Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben in Würde und ihnen volle gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Das visionäre Ziel bis 2020 ist eine inklusive Gesellschaft, wonach behinderte und andere benachteiligte Menschen an allen Aktivitäten der Gesellschaft teilhaben können (BMASK 2010: 15). Dies betrifft in besonderem Maße den Bereich der Bildung. Eine spezifische Zielsetzung des NAP Behinderung ist die Stärkung des Selbstbewusstseins von Menschen mit Lernbehinderung.

Behinderung war lange in einem medizinischen Sinn definiert. Diese Definition, die sich ursprünglich auf den Personenkreis der kriegsversehrten Personen bezog, fokussierte auf

die Einschätzung des Grades der Behinderung bzw. die damit gegenüber einer nicht behinderten Person verbundenen Einschränkungen. Die Einschätzungsverordnung aus dem Jahr 2010 löst die Richtsatzverordnung aus dem Jahr 1957 ab und berücksichtigt nun auch soziale Aspekte. Behinderung im Sinne der Einschätzungsverordnung ist definiert als „die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am allgemeinen Erwerbsleben, zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.“ Damit soll das soziale Modell von Behinderung im Sinne der UN-Konvention aufgegriffen werden.

Das von der UN-Generalversammlung im Dezember 2006 beschlossene Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung ist in Österreich seit Oktober 2008 in Kraft. Nach der UN-Konvention (Art. 1) zählen „zu den Menschen mit Behinderungen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ Behinderung wird also nicht ausschließlich in einem medizinischen Sinne (z.B. als Grad der Reduktion der Erwerbsfähigkeit), sondern in einem deutlich breiteren Sinn gefasst.

Artikel 24 der UN-Konvention bezieht sich auf den Bereich Bildung und formuliert die generelle Zielsetzung wie folgt: „Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“

Ob einem medizinisch definierten (z.B. Behindertenpass, Einstufungsbescheid) oder einem sozial konstruierten (UN-Konvention) Begriff von Behinderung gefolgt wird, hat gravierende Auswirkungen auf den Umfang der Zielgruppe. Wird beispielsweise die Zielgruppe unter Studierenden anhand einer formalen Anerkennung definiert so sind laut aktueller Studierenden-Sozialerhebung 1,2% aller Studierenden betroffen (die Hälfte davon – 0,6% aller Studierenden – haben einen Behindertenpass). Demgegenüber weisen aber 12% aller Studierenden eine gesundheitliche Beeinträchtigung auf (Behinderung, chronische Erkrankung oder sonstige Beeinträchtigung), die einen Unterstützungsbedarf im Studium bedingt.³

³ Die ausgeprägte Diskrepanz zwischen dem Anteil der Studierenden mit Unterstützungsbedarf und dem Anteil jener, die eine formale Anerkennung als Mensch mit Behinderung aufweisen ist durch befürchtete Nachteile bei einer künftigen Arbeitsplatzsuche erklärbar. Betroffene Studierende entscheiden sich häufig bewusst, keinen Behindertenstatus zu beantragen (Wroblewski et al. 2007).

2.2 Hochschulpolitische Rahmenbedingungen und gesetzliche Maßnahmen

Die Zielsetzung einen gleichberechtigten Zugang zu Hochschulbildung für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung sicher zu stellen, wird einerseits durch gesetzliche Vorgaben (Universitätsgesetz 2002, Fachhochschulstudiengesetz oder Studienförderungsgesetz) und andererseits durch spezifische Maßnahmen der Universitäten oder Fachhochschulen verfolgt.

Das Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) schreibt die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen als einen von 14 leitenden Grundsätzen fest, an denen sich Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu orientieren haben (§ 2). Universitäten haben daher in der Lehre, aber auch in der Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste den Erfordernissen von Menschen mit Behinderung Rechnung zu tragen (beispielsweise durch barrierefreies Bauen, behindertengerechte Lehrangebote, angepasste Arbeits- und Studienplätze).

Als konkrete Rechte von Studierenden mit Behinderung formuliert das UG 2002 einerseits das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn das Ablegen der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode aufgrund einer längerdauernden Behinderung nicht möglich ist (§ 59). Es gilt auch für eventuelle Aufnahme- und Auswahlverfahren sicherzustellen, dass die Zugänglichkeit für Studierende mit Behinderung gewahrt und das Verfahren zu keinerlei Diskriminierung führt (§ 72). Weiters ist Studierenden mit einer nachgewiesenen Behinderung von mindestens 50% ein gegebenenfalls zu entrichtender Studienbeitrag zu erlassen.

Im Vergleich zum UG 2002 wird Behinderung im Fachhochschulstudiengesetz (FHStG) deutlich weniger thematisiert. Das FHStG sieht nur das Recht auf einen abweichenden Prüfungsmodus vor (§13).

Das Studienbeihilfengesetz weist spezifische Regelungen für Studierende mit Behinderung auf. Dazu zählt zum einen, dass die Altersgrenze für die Aufnahme des Studiums für Studierende mit Behinderung um 5 Jahre hinaufgesetzt wird. D.h. Studierende mit Behinderung müssen ihr Studium vor dem 35. Lebensjahr begonnen haben.⁴ Studierende, die einen Grad der Beeinträchtigung von mindestens 50% nachweisen können, haben um zwei Semester länger Anspruch auf Studienbeihilfe (Verlängerung der Anspruchsdauer, § 19 StudFG). Darüber hinaus kann die Anspruchsdauer unter Berücksichtigung von spezifisch den Studienfortgang betreffenden Behinderungen um bis zu 50% der vorgesehenen Studienzeit verlängert werden (durch Verordnung des BMFWF, § 19 Abs.4). Die Höchststudienbeihilfe für Studierende mit Behinderung erhöht sich je nach Art und Ausmaß der jeweiligen Behinderung um einen Betrag, der durch Verordnung festzulegen ist (§ 29). So erhöht sich beispielsweise die monatliche Studienbeihilfe um 160€ für blinde, hochgradig sehbehinderte oder überwiegend auf den Gebrauch eines Rollstuhls angewiesene Studierende bzw. um

⁴ Generell wird eine Studienbeihilfe gewährt, wenn die/der Studierende sozial bedürftig ist, noch kein Studium oder eine andere gleichwertige Ausbildung abgeschlossen hat, einen günstigen Studienerfolg nachweist und das Studium vor dem 30. Lebensjahr begonnen hat (§ 6 StudFG).

420€ für Studierende, die gehörlos oder hochgradig schwerhörig sind oder ein Cochleaimplantat tragen. Damit soll ein Beitrag zu den sich aus der Behinderung ergebenden Mehrkosten des Studiums geleistet werden.

Für Studierende relevant ist auch das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGStG). Ziel des BGStG ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Das BGStG bringt in weiten Bereichen des täglichen Lebens einen gesetzlich verankerten Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen. Mit dem BGStG verpflichtet sich der Bund, die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu seinen Leistungen und Angeboten zu ermöglichen. Dies beinhaltet insbesondere den Abbau baulicher Barrieren für die von ihm genutzten Gebäude. D.h. bauliche Barrieren an Universitäten und Fachhochschulen sind abzubauen und bei Neubauten ist den Kriterien der Barrierefreiheit gerecht zu werden.

Das BGStG sieht für die Geltendmachung von Ansprüchen aus Diskriminierung ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren vor. D.h. Ansprüche nach dem BGStG können nur nach einem vorher beim Sozialministeriumservice durchgeführten Schlichtungsverfahren gerichtlich geltend gemacht werden. Eine Klage ist nur zulässig, wenn innerhalb von drei Monaten ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens keine gütliche Einigung erzielt werden konnte. Das Schlichtungsverfahren wird von ExpertInnen aufgrund der damit verbundenen Sensibilisierungswirkung als ein effektives Instrument bezeichnet. Laut Sozialministeriumservice (2015: 16) endet rund die Hälfte der eingeleiteten Schlichtungsverfahren mit einer Einigung. Im Kontext baulicher Barrierefreiheit liegt der Anteil der erfolgreichen Schlichtungen sogar noch höher (BMVIT 2008).

Darüber hinaus kann für Studierende mit Behinderung auch die persönliche Assistenz relevant sein, die seit 2011 durch eine österreichweite Richtlinie geregelt ist.⁵ Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz soll die bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben von Frauen und Männern mit einer schweren Funktionsbeeinträchtigung ermöglichen. Die Zielgruppendefinition für die persönliche Assistenz orientiert sich an einem medizinisch definierten Begriff von Behinderung, da eine Pflegegeldstufe von mindestens 5 vorausgesetzt wird. In Ausnahmefällen kann eine persönliche Assistenz auch ab Pflegegeldstufe 3 zuerkannt werden. Voraussetzung ist darüber hinaus, dass der/die AntragstellerIn die fachliche und persönliche Eignung für den ausgeübten bzw. angestrebten Beruf mitbringt und entweder in einem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis steht, selbstständig und gewinnorientiert tätig ist, mit Hilfe der persönlichen Assistenz ein konkret in Aussicht gestelltes Dienstverhältnis erlangen bzw. eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen kann oder mit Hilfe der persönli-

⁵ Richtlinie des BMASK zur persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz, BMASK-44.101/0105-IV/A/6/2010, in Kraft seit 1.1.2011

chen Assistenz ein Studium oder eine Berufsausbildung in der gesetzlich vorgeschriebenen Dauer zuzüglich der für den Bezug von Studienbeihilfe zulässigen weiteren Semester absolvieren kann.

Die im BMWFW eingerichtete Ombudsstelle für Studierende betreut und unterstützt Studierende – auch Studierende mit Behinderung – bei Problemen im Studienalltag, die sie nicht alleine lösen können. Die Ombudsstelle hilft bzw. vermittelt in Einzelfällen gemeinsam mit den jeweiligen Organen und Angehörigen der Universität oder Fachhochschule oder bei anderen Stellen. Sie unterstützt darüber hinaus Maßnahmen zur Verbesserung oder Behebung von Unzulänglichkeiten und weist auf Systemmängel hin.

3. Zielgruppenspezifische Angebote an Universitäten

3.1 Ergebnisse der Recherche

20 von 22 Universitäten weisen in ihrem Leitbild ein klares Bekenntnis zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt auf, das bis auf eine Ausnahme auch Behinderung umfasst. In einem Fall bezieht sich Diversität in erster Linie auf die Personalpolitik, d.h. Personaleinstellungen insbesondere Professuren. An 18 Universitäten gibt es eine Ansprechperson für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, wie beispielsweise ein eigenes Zentrum (z.B. an der Universität Graz) oder eine/n Behindertenbeauftragte/n⁶. An einer Universität ist für 2017 geplant, eine/n Behindertenbeauftragte/n zu installieren. Auch wenn kein explizites Bekenntnis zur Förderung von Vielfalt im Leitbild enthalten ist, bieten die meisten Universitäten institutionalisierte Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an. Ausnahmen bilden die Montanuniversität Leoben, die Donauuniversität Krems sowie einige Kunstuniversitäten, die keine institutionalisierten Angebote geschaffen haben, sondern vielmehr versuchen für den jeweiligen Einzelfall individuelle Maßnahmen zu entwickeln.

Das angebotene Spektrum an Maßnahmen stellt sich sehr unterschiedlich dar. Es reicht vom Angebot eines breiten Bündels an Maßnahmen, das sich an Studierende ebenso richtet wie an Beschäftigte der Universität (Lehrende, Verwaltungsangehörige) bis hin zu Einzelmaßnahmen. An den Universitäten Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Linz, Klagenfurt sowie an der Universität für Bodenkultur, der Wirtschaftsuniversität und Technischen Universität Wien wird ein umfassender Maßnahmenmix angeboten, der sich an eine breit definierte Zielgruppe richtet. Die Angebote adressieren Studierende, Studieninteressierte und MitarbeiterInnen der jeweiligen Universität. Demgegenüber stehen die Medizinischen Universitäten, die Kunstuniversitäten, die Veterinärmedizinische Universität sowie die Donauuniversität Krems, die nur wenige Maßnahmen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung anbieten und primär im Einzelfall individuelle Maßnahmen setzen, um betroffenen Studierenden das Studium zu ermöglichen.

Die meisten Universitäten, die einen umfassenden Maßnahmenmix für eine breit definierte Zielgruppe anbieten, weisen eine lange Tradition der Auseinandersetzung mit Bedürfnissen von Studierenden mit Behinderung auf und haben bereits in den 1990er Jahren erste Unterstützungsangebote geschaffen. Dies gilt für die Universitäten Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Linz, Klagenfurt sowie die Technische Universität Wien. Die Universität für Bodenkultur wie auch die Wirtschaftsuniversität bieten ebenfalls ein umfassendes Maßnahmenbündel an, das erst in den letzten zehn Jahren entwickelt wurde.

⁶ Der/die Behindertenbeauftragte ist nicht ident mit der Behindertenvertrauensperson, die Beschäftigte mit Behinderung vertritt. In jedem Betrieb, in dem dauerhaft mindestens fünf begünstigt behinderte Menschen beschäftigt sind, ist eine Behindertenvertrauensperson zu wählen. Die Behindertenvertrauensperson hat v.a. für die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu sorgen sowie auf die besonderen Bedürfnisse behinderter ArbeitnehmerInnen hinzuweisen.

An den Universitäten mit langer Tradition von Unterstützungsangeboten werden diese von einem Team oder Zentrum angeboten, wie z.B. dem Institut Integriert Studieren (z.B. Universität Linz, Universität Graz), einem eigens eingerichteten Büro oder Team für Behindertenangelegenheiten (z.B. Team Barrierefrei an der Universität Wien). Diese Unterstützungsstrukturen sind organisatorisch zumeist dem Vizerektorat für Lehre zugeordnet.

An drei Universitäten, die umfassende Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung geschaffen haben, sind auch Disability Studies zumindest in Ansätzen etabliert. An der Universität Linz waren Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung von Beginn an mit einschlägiger Forschung und der Entwicklung von assistierenden Technologien gekoppelt. An der Universität Klagenfurt ist die Forschung zu Gebärdensprache eng mit den Unterstützungsangeboten gekoppelt und an der Universität Salzburg wurde eine Ringvorlesung zu Disability Studies abgehalten.

Im Folgenden wird für die 22 Universitäten in Österreich jeweils das bestehende Unterstützungsangebot für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung beschrieben sowie auf dessen Entwicklung eingegangen.

3.1.1 Universität Wien

An der Universität Wien ist am **Student Point** das Team **Barrierefrei Studieren** eingerichtet. Das Unterstützungsangebot richtet sich primär an Studierende und Studieninteressierte mit körperlicher, psychischer, Sinnes- oder Lernbeeinträchtigung. Die Beratung von Studierenden erfolgt persönlich, telefonisch oder per mail. Im Jahr 2015 wurden rund 780 Beratungsgespräche durchgeführt und es wurden erstmals abweichende Prüfungsmethoden auch bei Aufnahmeprüfungen eingesetzt. Darüber hinaus werden Informationen für Lehrende zu verschiedenen Beeinträchtigungsformen und entsprechende Tipps bereitgestellt, wie Vorträge, Dokumente und Prüfungen gestaltet werden können, um möglichst vielen Menschen die Teilnahme zu ermöglichen. Im Rahmen der internen Weiterbildung für Lehrende wird ein Seminar „Barrierefrei Lehren“ abgehalten.

Die Zielgruppe für die Beratung ist breit definiert und umfasst Studierende mit akuter oder chronischer Beeinträchtigung, mit psychischen, körperlichen, Sinnes- oder Lernbeeinträchtigungen, sowie mit Lese-/Rechtschreibschwäche, Konzentrationsstörungen oder Autismus. Themen der Beratung sind Möglichkeiten barrierefreier Lehrveranstaltungen (im Sinne von Lehrmethoden und Dokumentenformaten) und Prüfungen (im Sinne von abweichenden Prüfungsmethoden), die Barrierefreiheit von Gebäuden und technische Unterstützung wie auch der Erlass der Studienbeiträge. Gegebenenfalls erfolgt eine Weitervermittlung an andere Angebote und Anlaufstellen an der Universität Wien oder auch außerhalb.

Seit 2013 wird vom Team Barrierefrei Studieren der **Welcome Day** für StudienanfängerInnen mit Beeinträchtigungen organisiert. Ziel ist es, StudienanfängerInnen mit Beeinträchtigung eine erste Orientierung im Universitäts-Alltag zu geben und gleichzeitig deren Vernet-

zung zu unterstützen. Am Welcome Day nehmen auch die Studienvertretungen und höhersemestrige Studierende mit Beeinträchtigung teil, die von ihrem Studienalltag berichten.

Ebenfalls an StudienanfängerInnen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen richtet sich der **Infoclip**⁷, der einerseits über Unterstützungsmöglichkeiten informiert und andererseits Studierende ohne Beeinträchtigung sensibilisieren soll. Der fünfminütige Film wird in der Studieneingangsphase aller Studien gezeigt und ist auch in Gebärdensprache und mit englischen Untertiteln verfügbar.

2012 wurde die **Mitschriftenbörse** – zunächst als Pilotprojekt – eingerichtet, die sich an Studierende mit Beeinträchtigungen richtet, die selbst keine vollständigen Mitschriften anfertigen können. Dazu zählen beispielsweise Studierende mit motorischen Einschränkungen, Studierende mit Hörbeeinträchtigung, die aufgrund schlechter Akustik keine Mitschrift anfertigen können, Studierende, die aufgrund von Krankenhausaufenthalten nicht durchgängig anwesend sein können, aber auch Studierende mit Lese-Rechtschreibschwäche oder Konzentrations- und Aufmerksamkeitsstörungen. Die Mitschrift übernehmen zumeist mehrere TeilnehmerInnen an der jeweiligen Lehrveranstaltung, die sich die Termine untereinander aufteilen. Es besteht auch die Möglichkeit anstelle einer Mitschrift eine Audioaufzeichnung zu erstellen, wofür vom Team Barrierefrei Studierenden Aufnahmegeräte zur Verfügung gestellt werden. Im Jahr 2015 wurden rund 330 Mitschriften zu 47 Lehrveranstaltungen erstellt.

An der Universität Wien wurde 2010 ein **Beirat Barrierefrei Studieren** eingerichtet, um Studierenden mit Behinderung Mitsprachemöglichkeiten an der Universität Wien zu eröffnen. Studierende mit Beeinträchtigung können sich für die Teilnahme am Beirat bewerben und haben die Stimmenmehrheit im Beirat. Die Sitzungen des Beirats werden von der Vize-Rektorin für Studierende und Lehre geleitet und vom Team Barrierefrei koordiniert und moderiert. Zu den Sitzungen des Beirats sind weiters VertreterInnen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Österreichischen HochschülerInnenschaft sowie die Studienvertretungen der Universität Wien eingeladen. Sitzungen des Beirats finden einmal pro Semester statt, wobei die Sitzung im Wintersemester der Ideenfindung für Maßnahmen für die Zielgruppe dient und die Sitzung im Sommersemester der konkreten Maßnahmengestaltung. Zu den Maßnahmen, die vom Beirat initiiert wurden, zählen u.a. der Infoclip, die Mitschriftenbörse sowie der Ankauf von Aufnahmeusernameen.

3.1.2 Universität Graz

An der Universität Graz ist seit der Implementierung des UG 2002 das **Zentrum Integriert Studieren (ZIS)** eingerichtet. Davor beteiligte sich die Universität Graz am interuniversitären Institut i3s3. Das ZIS versteht sich als Beratungs- und Servicestelle für alle Universitätsangehörigen, d.h. richtet sich an Studierende und MitarbeiterInnen gleichermaßen. Ziel ist

⁷ <http://barrierefrei.univie.ac.at/durchs-studium/infoclips/clip-erstsem/>

es, Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen einen gleichberechtigten und gleichwertigen Zugang zu allen Angeboten und Leistungen der Universität zu ermöglichen. Das ZIS unterstützt auch die Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung in Forschung und Lehre. Im Jahr 2015 wurden rund 100 Studierende bzw. Studieninteressierte beraten und unterstützt.

MitarbeiterInnen des ZIS **beraten** Studieninteressierte, Studierende und MitarbeiterInnen zu allen Themen im Zusammenhang mit Behinderung, chronischer oder psychischer Erkrankung und dem Studium. Für Studieninteressierte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen besteht die Möglichkeit, sich bereits vor Studienbeginn über die baulichen Gegebenheiten am Campus, die Adaptierung von Studienliteratur, die Modifizierung von Prüfungsabläufen, die Assistenz im Studium sowie hinsichtlich finanzieller oder technischer Fragen im Zusammenhang mit dem Studium zu informieren. Für Erstsemestrige mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wird im Rahmen des Welcome Day⁸, der StudienanfängerInnen einen Überblick über die Serviceeinrichtungen der Universität und die Palette an Unterstützungsangeboten vermittelt, ein Workshop „Studieren ohne Barrieren“ angeboten.

Darüber hinaus werden Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung organisiert.

Ein Schwerpunkt der Arbeit des ZIS ist die **Adaption von Studienliteratur** – Bücher, Skripten usw. – in Zusammenarbeit mit dem Literaturservice für Blinde der Universitätsbibliothek, in digitale Formate, die speziell für die Nutzung mit Screenreader-Programmen durch sehbehinderte und blinde Personen überarbeitet oder auf Wunsch als pdf zur Verfügung gestellt werden.

Das ZIS unterstützt LehrveranstaltungsleiterInnen bei der **Modifikation von Prüfungen** für Studierende mit Behinderung bzw. übernimmt die Abwicklung solcher Prüfungen (inklusive Zulassungsprüfungen zum Studium). Bei Bedarf können modifizierte Prüfungen auch in den Räumen des ZIS stattfinden, wobei auch die Prüfungsaufsicht übernommen wird.

Das ZIS organisiert für Studierende, die keinen Anspruch auf persönliche Assistenz haben oder nur vorübergehend Assistenz benötigen, entsprechende **Assistenzleistungen** (z.B. Mitschreiben oder Recherchen in Bibliotheken).

Darüber hinaus berät und unterstützt das ZIS die Universität bei der **barrierefreien Gestaltung und Adaptierung der baulichen Infrastruktur** sowie bei der **barrierefreien Informationsvermittlung**, z.B. in Lehrveranstaltungen oder beim Webauftritt der Universität Graz.

⁸ Nähere Informationen zum Welcome Day 2016 finden sich unter: <http://www.uni-graz.at/de/studieren/studieninteressierte/infoveranstaltungen/welcomeday0/>

Die Zielgruppe für Unterstützungsangebot ist an sich breit definiert und umfasst neben körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen auch Lese-Rechtschreibschwäche, Aufmerksamkeits-Defizit-Syndrom oder Autismus. Eine Ausnahme bildet nur die Rückerstattung des Studienbeitrags, für die ein nachgewiesener Grad der Behinderung von mindestens 50% gefordert ist. Das ZIS hat sich zum Ziel gesetzt, insbesondere die Auseinandersetzung mit „unsichtbaren Behinderungen“ zu stärken. Aus diesem Grund organisierte das ZIS im September 2014 eine **Fachtagung** zum Thema „Zwischen allen Stühlen? – Zur Situation von Menschen mit nicht offensichtlichen Beeinträchtigungen im Hochschulsystem“. Ziel der Veranstaltung war es, das Angebot von Beratungs- und Servicestellen der Universitäten auch auf Studierende mit nicht offensichtlichen Beeinträchtigungen anzupassen.

Seit einigen Jahren wird an der Universität Graz das freie **Wahlfach** „Selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderung“ für alle Studierenden angeboten. Ziel der Vorlesung ist es, Studierende mit unterschiedlichen Modellen von Behinderung vertraut zu machen sowie mit den jeweils relevanten Strukturen und Verhaltensweisen. Studierende sollen förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen erkennen und Maßnahmen zur Gleichstellung kennen und selbst umsetzen können.

Seit Dezember 2013 ist das ZIS am **EU-Tempus-Projekt** „ESFIDIP - The Establishment of a Foundation for the Integration of Disabled People into Higher Education Institutions of Azerbaijan“ beteiligt. Im Rahmen des Projektes soll eine Grundlage geschaffen werden, die den Zugang für Studierende mit Behinderung zu den Universitäten erleichtert und weitere Schritte in Richtung Inklusion bewirkt, sodass ein gleichgestellter Zugang erreicht wird. Für die Universität Graz geht es vor allem um Wissenstransfer und die Zurverfügungstellung von Best-Practice-Beispielen.

3.1.3 Universität Innsbruck

Mitte der 1990er Jahre wurde an der Universität Innsbruck erstmals ein **Büro der Behindertenbeauftragten** etabliert. Das Büro der Behindertenbeauftragten ist dem Vizerektorat für Lehre und Studierende unterstellt und hat eine beratende Funktion inne. Es wird darauf hingewiesen, dass die MitarbeiterInnen im Sinne des Peer Councilings selbst eine Behinderung aufweisen.

Die Arbeit der Behindertenbeauftragten orientiert sich an einem Zwei-Säulen-Modell, das einerseits Service und **Beratung für Studierende** und andererseits **Öffentlichkeitsarbeit** umfasst. Das Büro der Behindertenbeauftragten versteht sich als Interessensvertretung für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Service in allen Studienfragen bietet. Sie berät hinsichtlich behindertenspezifischer Studienfinanzierung, vermittelt bei Problemen in Studienangelegenheiten und bei baulichen Barrieren. Weiters werden Studienmaterialien für blinde oder sehbeeinträchtigte Studierende aufbereitet. An der Universität Innsbruck stehen Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auch Regenerationsräume zur Verfügung.

Dieses Angebot wurde 2014 ausgebaut. Das Beratungsangebot des Büros der Behindertenbeauftragten richtet sich an Studierende mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen.

Darüber hinaus soll Öffentlichkeitsarbeit intern und in Kooperation mit für die Zielgruppe relevanten außeruniversitären Institutionen gemacht werden. Laut aktueller Leistungsvereinbarung ist für 2017 eine **wissenschaftliche Tagung** „Diversity and Higher Education“ in Kooperation mit der Partneruniversität New Orleans geplant.

Im Frühjahr 2014 wurde ein **Dissertationsprogramm** für begünstigt behinderte AbsolventInnen eines Masterstudiums der Universität Innsbruck ausgeschrieben. Die Auswahl erfolgte auf Basis der wissenschaftlichen Qualität der eingereichten Dissertationskonzepte durch ein Gremium bestehend aus der Vizerektorin für Forschung, den jeweils zuständigen DekanInnen, einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie der Behindertenvertrauensperson für das wissenschaftliche Personal. Durch eine Anstellung für die Dauer der Dissertation soll der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützt werden. Angeboten wurden Stellen mit einem Beschäftigungsausmaß von 75% (3 Jahre) oder 50% (4 Jahre) mit einer Lehrverpflichtung von einer oder zwei Semesterwochenstunden. Im Jahr 2015 wurden zwei NachwuchswissenschaftlerInnen aus den Bereichen Erziehungswissenschaft und Unternehmens- und Steuerrecht angestellt. Die nächste Ausschreibung ist für 2017 geplant.

Die Universität Innsbruck plant für die Leistungsvereinbarungsperiode 2016-2018 den Aufbau eines aktiven Diversity Managements, das auf den bisherigen Erfahrungen mit Geschlechtergleichstellungspolitik und Unterstützungsangeboten für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen aufbaut. Es wird daher die weitere Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen als wichtiger Meilenstein in diesem Kontext genannt.

3.1.4 Medizinische Universität Wien

Die Medizinische Universität Wien bekennt sich in ihren strategischen Dokumenten und in einer **Richtlinie** für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen grundsätzlich zur Gleichstellung von behinderten und chronisch kranken Personen und zur Schaffung von Rahmenbedingungen für eine möglichst gleichberechtigte Teilnahme von behinderten und chronisch kranken Personen am gesamten Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb. Im Fokus der Richtlinie und der darin enthaltenen Maßnahmen stehen primär Barrierefreiheit und Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigten mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

An der Medizinischen Universität Wien ist eine **Behindertenbeauftragte** in der Studienabteilung angesiedelt. Die Behindertenbeauftragte setzt sich für behindertengerechte Studienbedingungen ein und berät betroffene Studieninteressierte und Studierende in allen

Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung und dem Aufnahmeverfahren bzw. Studium stehen. Durch eine Kooperation mit Lehrenden, den Selbstverwaltungsgremien und anderen zuständigen Einrichtungen der Universität sollen Lern-, Prüfungs- und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die die Belange behinderter Studierender und MitarbeiterInnen berücksichtigen. Die Behindertenbeauftragte arbeitet auch mit den für Baumaßnahmen zuständigen Abteilungen zusammen und ist initiativ bei der Einleitung baulicher Veränderungen (insbesondere Adaptierung von Altgebäuden) tätig, um damit die Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Gebäuden und Einrichtungen sicher zu stellen.

Studierende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung können ein **Stipendium** in Höhe von 450€ pro Semester beantragen. Voraussetzungen sind ein Grad der Behinderung von mindestens 50% (Behindertenpass) und positiv absolvierte Lehrveranstaltungen im Ausmaß von mindestens vier Semesterstunden.

Im Entwicklungsplan aus dem Jahr 2005 ist die Errichtung eines **Beirats zur Förderung und Integration von behinderten MitarbeiterInnen und Studierenden** der Medizinischen Universität Wien vorgesehen. Aufgabe des Beirats ist die Förderung und Integration behinderter Angehöriger der Medizinischen Universität Wien in allen Belangen des universitären Lebens. Dies umfasst den Einsatz für behindertengerechte bauliche Maßnahmen und für behindertengerechte Ausstattung für Forschung und Lehre; die Erstattung von Vorschlägen für behindertengerechte Gestaltung von Studien sowie Öffentlichkeitsarbeit. Dem Beirat gehören derzeit 25 Mitglieder an (zwei Professoren, drei wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb, acht VertreterInnen des allgemeinen Universitätspersonals, zwei Studierende, vier BetriebsrätInnen, die Behindertenvertrauensperson, die Behindertenbeauftragte sowie vier beratende Mitglieder ohne Stimmrecht).

Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung sind Teil eines umfassenden **Diversity Managements**, für das die Medizinische Universität Wien 2013 mit dem Österreichischen Verwaltungspreis des Bundeskanzleramts in der Kategorie „Management von Gender, Diversity und Integration – Potenzial für die Verwaltung von morgen“ ausgezeichnet wurde. 2010 wurde im Zuge der Implementierung von Diversity eine Steuergruppe eingerichtet, die mit dem Beirat für die Integration von Studierenden und MitarbeiterInnen mit Behinderung kooperiert und an unterschiedlichen Maßnahmen und Projekten gearbeitet hat. Dazu zählt u.a. eine Diversity-Matrix, welche die Diversitätsdimensionen mit den Zielgruppen an der Medizinischen Universität Wien (Studierende, WissenschaftlerInnen, allgemeines Personal, Führungskräfte) verbindet und als Leitfaden der Abstimmung der einzelnen Maßnahmen dienen soll.

Im Wintersemester 2014/2015 fand erstmals eine 3-stündige Ringvorlesung zum Themenbereich „Diversity in der Medizin“ statt, in deren Rahmen auch Behinderung thematisiert wurde. Ebenso wurde das Medizincurriculum in Hinblick auf die Integration von Diversitätskategorien einer ersten Analyse unterzogen. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf Sensibili-

sierungs- und Reflexionsworkshops für MitarbeiterInnen (zu den Themenkreisen Behinderung, sexuelle Orientierung und Gender).

3.1.5 Medizinische Universität Graz

An der Medizinischen Universität Graz wurde 2009 eine **Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung** eingerichtet, der die Behindertenbeauftragte (zuständig für Studierende) und eine weitere MitarbeiterIn (zuständig für UniversitätsmitarbeiterInnen) angehören. Durch diese Doppelgleisigkeit soll einerseits die Sensibilisierung der Universitätsangehörigen sichergestellt werden und andererseits sollen Menschen mit Behinderung ermutigt werden, eine akademische Laufbahn zu ergreifen. In diesem Kontext werden Informationsveranstaltungen bzw. Seminare und Workshops zu spezifischen Themen organisiert. Die Behindertenbeauftragte steht für Fragen zum Aufnahmeverfahren sowie zum Studium zur Verfügung. Sie unterstützt bei der Organisation eines alternativen Prüfungsmodus sowie bei der Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien.

Auch an der Medizinischen Universität Graz ist ein **Behindertenbeirat** eingerichtet. Es handelt sich dabei um ein vom Rektorat eingesetztes Gremium, das die Universitätsleitung sowie die Servicestelle dabei unterstützt, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen zu schaffen und MitarbeiterInnen zu diesem Thema zu sensibilisieren. Dem Beirat gehören 15 Mitglieder an, dazu zählen ProfessorInnen und andere wissenschaftliche MitarbeiterInnen, StudierendenvertreterInnen, die Behindertenvertrauensperson sowie VertreterInnen der Administration.

3.1.6 Medizinische Universität Innsbruck

An der Medizinischen Universität Innsbruck ist eine **Behindertenbeauftragte** eingerichtet, die auch die Funktion der Behindertenvertrauensperson innehat.

Die Behindertenbeauftragte berät Studieninteressierte, Studierende und AbsolventInnen hinsichtlich ihrer besonderen Bedürfnisse. Dies beinhaltet unter anderem Beratung zur Zulassung, Sozialberatung, Unterstützung bei der barrierefreien Heimplatz- und Wohnungssuche und Informationen im Zusammenhang mit der Zugänglichkeit von Gebäuden und Hilfestellung beim Übergang vom Studium ins Berufsleben. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Beratung hinsichtlich behindertenspezifischer Unterstützung und Hilfsmittel wie persönliche Assistenz, technische Assistenz, GebärdensprachdolmetscherInnen, etc.

Neben dem fachlichen Support in behindertenrelevanten Fragen versteht sich die Behindertenbeauftragte auch als Anlaufstelle für Fragen, Austausch und Unterstützung jeglicher Art im Studienalltag behinderter und chronisch kranker Studierender. Ein weiteres Anliegen der Behindertenbeauftragten ist die Förderung der Vernetzung universitärer Einrichtungen, die sich mit dem Thema Behinderung beschäftigen (Blindenleseplatz, StudienassistentInnen, Diversity Management, Studierendenvertretung, etc.). Da die Probleme und Herausfor-

derungen des Studiums mit Behinderung den universitären Rahmen mitunter übersteigen, ist die Behindertenbeauftragte auch Schnittstelle zu Behindertenorganisationen, Selbstvertretungseinrichtungen und Behörden.

3.1.7 Universität Salzburg

Die Universität Salzburg zählt zu den Universitäten mit einer langen Tradition an Unterstützungsstrukturen für Studierende mit Behinderung. 1993 wurde eine Behindertenbeauftragte etabliert und 1995 ein Arbeitsplatz für blinde und sehbehinderte Studierende in der Hauptbibliothek der Universität Salzburg eingerichtet. In den Jahren 2002 bis 2004 wurden die Anliegen Studierender mit Behinderung durch eine Senatsbeauftragte für Sozial- und Behindertenfragen mitbetreut. 2004 erfolgte die Einrichtung eines Referats für Behindertenfragen als eigenständige Einrichtung (Büro des Rektorats). 2011 wird das Referat für Behindertenfragen organisatorisch dem Vizerektorat für Qualitätsmanagement und Personalentwicklung zugeordnet. 2012 wird schließlich das Referat für Behindertenfragen in die Abteilung **disability & diversity** umgewandelt.

Im Jahr 2005 hat sich die Universität Salzburg mit einer **Richtlinie** des Rektorats zur Gleichstellung von behinderten und chronisch kranken Personen und zur Schaffung von Rahmenbedingungen verpflichtet, die eine gleichberechtigte Teilnahme von behinderten und chronisch kranken Personen am gesamten Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb gewährleisten. Die Richtlinie schreibt weiters fest, dass Lehrende auf die Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung einzugehen haben. Darüber hinaus wurde bereits damals ein barrierefreier Webauftritt neben barrierefreien Gebäuden angestrebt und eine Stärkung von Disability Studies.

Im Zeitverlauf wurde das Referat für Behindertenfragen zu einem umfassenden **Disability und Diversity Management** ausgebaut. Durch dieses sollen Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen soweit unterstützt werden, dass sie am Leben der Universität ungehindert teilnehmen können. Zur Ermöglichung der gleichberechtigten Teilnahme behinderter oder chronisch kranker Studierender an Lehrveranstaltungen wurden u.a. spezifische Tutorien eingesetzt, Mitschreibhilfen und AssistentInnen sowie GebärdensprachdolmetscherInnen finanziert.

Die Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Universitätsangehörige (Abteilung des Rektorats disability & diversity) setzt sich für behindertengerechte Studienbedingungen ein durch (1) **individuelle Beratung und Information** von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung in allen studienrelevanten Fragen (z.B. finanzielle Förderungen, rechtliche Rahmenbedingungen), (2) **Zusammenarbeit mit Lehrenden**, universitären Gremien und anderen zuständigen Einrichtungen der Universität sowie (3) **Sensibilisierungsmaßnahmen** (z.B. Erfahrungsaustausch innerhalb der Universität, Organisation von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, Zusammenarbeit mit den für Baumaßnahmen zuständigen Abteilungen etc.).

Seit 2011 ist in die Abteilung disability & diversity das Informations- und Beratungszentrum für blinde und sehbehinderte Menschen integriert (ehemaliger Leseplatz für Blinde und Sehbehinderte). Das Zentrum berät und informiert über elektronische Hilfsmittel und unterstützt beim Zugang zu Literatur oder Lehrmaterialien sowie bei der Beantragung von Hilfsmitteln bei öffentlichen Trägern.

Die Universität Salzburg formuliert in ihren strategischen Dokumenten den Anspruch, das Diversity und Disability Management stärker an den wissenschaftlichen Diskurs anzubinden. Dies zum einen durch die Schaffung von **Dissertationsstellen** für begünstigt behinderte Personen, einen **Preis** bzw. ein **Stipendium** für wissenschaftliche Arbeiten im Bereich der Disability Studies sowie eine gemeinsam mit der Universität Linz organisierte **Ringvorlesung** zu Disability Studies (in Kooperation mit DISTA – Disability Studies Austria) im Wintersemester 2015.

Die Universität Salzburg beteiligt sich am Inklusionsdialog, der vom Institut für Inklusive Bildung⁹ organisiert wird. Ziel des Inklusionsdialogs ist es, Barrieren für Menschen mit Behinderung im Bildungsbereich sowie Lösungsvorschläge aufzuzeigen. Im Herbst 2016 startet ein viersemestriger Universitätslehrgang LOGO – Übersetzen und Dolmetschen für Gebärdensprachen, Schriftdeutsch und Internationale Gebärde an der Universität Salzburg.¹⁰

3.1.8 Technische Universität Wien

Die TU Wien weist eine lange Tradition der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung auf. Bereits 1996 wurde die Behindertenbeauftragte der TU Wien als Servicestelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eingerichtet und 1999 ein Arbeitsplatz für blinde und sehbehinderte Studierende in der Bibliothek geschaffen. Ebenfalls 1999 erfolgte der Beitritt zum interuniversitären Institut Integriert Studieren. 2004 wurde das Institut Integriert Studieren der TU Wien gegründet. 2012 wird das Institut Integriert Studieren als Servicestelle **TU Barrierefrei** dem Teaching Support Center zugeordnet.

Die TU Wien bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung und strebt die Schaffung von Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilnahme von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung am gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb an. Dieses Bekenntnis ist in den strategischen Dokumenten der TU Wien und in einer 2014 erlassenen **Richtlinie** des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung festgeschrieben. Im Rahmen der Richtlinie werden konkrete Ziele im Hinblick auf den Abbau von infrastrukturellen Barrieren, die Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderung sowie für die Unterstützung von Studierenden formuliert. Studierende mit

⁹ Das Institut für Inklusive Bildung ist eine Initiative von Bildungseinrichtungen, freien Trägern und Behindertenbeauftragten aus Salzburg.

¹⁰ <http://www.logo-salzburg.at/>

Behinderung oder chronischer Erkrankung sollen die für ihre Unterstützung notwendigen Dienste mit der TU Wien vereinbaren können. Ziel ist es, dass alle Lehrenden die Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen berücksichtigen, Lehrveranstaltungsinhalte bzw. -materialien in einer adäquaten Form zur Verfügung stellen und gegebenenfalls eine abweichende Prüfungsmethode anwenden. Dabei werden sie von der/dem Behindertenbeauftragten unterstützt.

Ziel ist es, durch **individuelle Beratung und Unterstützung** die behinderungsbedingten Barrieren im Studium zu beseitigen. Die Behindertenbeauftragte bietet für Studierende und Studieninteressierte ein **Orientierungs- und Mobilitätstraining** am Studienort an, informiert über Barrierefreiheit der Infrastruktur und über universitäre wie auch außeruniversitäre Unterstützungsangebote (z.B. TutorInnen oder Persönliche Assistenz). Sie informiert auch über rechtliche Fragen zum Thema Behinderung und Studium (z.B. Prüfungsmodalitäten) und unterstützt im Bedarfsfall bei der Beantragung von Unterstützungsleistungen sowie bei der Kommunikation mit Lehrenden. Im Jahr 2015 haben 549 Studierende bzw. Studieninteressierte die Servicestelle TU Barrierefrei kontaktiert. 45 Studierende haben regelmäßig die Unterstützungsangebote in Anspruch genommen. Für 12 Studierende mit hohem Unterstützungsbedarf wurden TutorInnen im Ausmaß von 84 Semesterwochenstunden (SS 2015) bzw. 100 Semesterwochenstunden (WS 2015/16) zur Verfügung gestellt.

Die Unterstützungsangebote richten sich an Studierende mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder sonstiger Beeinträchtigung im Studium. D.h. es liegt eine breite Definition der Zielgruppe zugrunde, die auch Studierende mit psychischen Erkrankungen oder Teilleistungsschwächen beinhaltet. Zur Zielgruppe zählen aber auch Lehrende, die im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit auf Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung treffen.

In der Universitätsbibliothek der TU Wien ist ein **Computerarbeitsplatz** mit spezieller Hard- und Software ausgestattet, der Sehbehinderten und blinden Personen den Zugang zu Studienmaterial und Literatur eröffnet. Der Computerarbeitsplatz ist auch mit einem ergonomisch verstellbaren Tisch ausgestattet und so zum Arbeiten für bewegungsbehinderte Personen sehr gut geeignet.

An der TU Wien ist weiters das **Projekt GESTU** – Gehörlos erfolgreich studieren – eingerichtet, das gehörlose und hörbeeinträchtigte Studierende im Wiener Raum unterstützt. Das Konzept für GESTU wurde 2006/2007 von einer Projektinitiative (study now), die TutorInnen für gehörlose Studierende vermittelte, und dem Verein österreichischer gehörloser Studierender (VÖGS) entwickelt. Dieses Konzept wurde 2007 in einen ExpertInnenarbeitskreis des damaligen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung eingebracht. In diesem Kontext wurde auch eine Studie über Unterstützungsmodelle für gehörlose Studierende in Deutschland, England, den Niederlanden, Schweden und der Schweiz beauftragt (Unger, Schilder 2008), in deren Rahmen auch ein Unterstützungsmodell entwickelt wurde und eine Bedarfsschätzung erfolgte. Im Jahr 2010 wurde schließlich der Modellversuch der

Öffentlichkeit vorgestellt und zunächst als zweijähriges Pilotprojekt an der TU Wien unter der Leitung von Prof. Wolfgang Zagler und der Behindertenbeauftragten der TU Wien eingerichtet, das die Studienbedingungen für gehörlose Studierende an Universitäten und Hochschulen in Wien verbessern soll. Unterstützung von Studierenden erfolgt durch die Entwicklung von Fachgebärden¹¹, die Entwicklung und Erprobung von technischen Hilfsmitteln (Spracherkennungstechnologie, Online-Schriftdolmetschen, E-Learning). Darüber hinaus wird die Sensibilisierung aller im Universitätsbetrieb tätigen Personen von GESTU angestrebt. Dabei werden für Lehrende Best Practice Methoden zur optimalen Einbindung gehörloser Studierender in den Lehrbetrieb erarbeitet, die in weiterer Folge auch anderen Universitäten und Fachhochschulen in Österreich zur Verfügung gestellt werden sollen.

Die GESTU Servicestelle befindet sich an der TU Wien und ist organisatorisch dem Teaching Support Center als Fachbereich „Barrierefrei Studieren“, zugeordnet. Die Servicestelle bildet die zentrale Anlaufstelle für gehörlose und schwerhörige Studierende des gesamten tertiären Bildungsbereichs im Raum Wien. Die Beratung erfolgt durch gehörlose BeraterInnen in österreichischer Gebärdensprache (ÖGS) und bei Bedarf ist diese auch in deutscher Lautsprache mit ÖGS-Dolmetschung möglich. Die MitarbeiterInnen der Servicestelle koordinieren GebärdensprachdolmetscherInnen, TutorInnen oder SchriftdolmetscherInnen und entlasten so die GESTU-Studierenden bei der Organisation der individuellen Unterstützungsmaßnahmen.

3.1.9 Technische Universität Graz

Die TU Graz bekennt sich in ihren strategischen Dokumenten zur Unterstützung von Studierenden und MitarbeiterInnen mit Behinderung. In der Leistungsvereinbarung wird Verbesserungspotential im Hinblick auf Diversity festgestellt und insbesondere Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit als notwendig bezeichnet. Es ist daher angedacht, das Thema verstärkt in Weiterbildungsmaßnahmen einzubinden; Barrierefreiheit von Medien und Infrastruktur sowie Serviceorientierung gegenüber Menschen mit Behinderung zu erhöhen. So wurde der Neubau der Biomedizinischen Technik wie auch der neue Internetauftritt der TU Graz barrierefrei gestaltet.

An der TU Graz ist eine **Servicestelle „Barrierefrei Studieren“** eingerichtet, die Studierende mit Behinderung berät und unterstützt. Die Servicestelle unterstützt bei der Schaffung behindertengerechter Arbeits- und Studienplätze sowie Lehrangeboten. Die Servicestelle berät Studierende bei der Schaffung der Voraussetzungen für das Studium, bei der Bewältigung der täglichen Herausforderungen im Studienalltag (z.B. bei der Organisation von Mitschreibhilfen oder der Gestaltung von Prüfungsmodalitäten) und informiert über Beratungseinrichtungen, Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung sowie persönlicher

¹¹ Die GESTU Servicestelle hat ein Projekt gestartet, in dem Gebärden für Fachbegriffe aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen entwickelt werden. Derzeit enthält die Sammlung rund 2.000 solcher Fachgebärden. Siehe auch: <http://fachgebaerden.tuwien.ac.at/informationen.html>

Assistenz. Im Jahr 2015 wurden 20 Studierende von der Servicestelle Barrierefrei Studieren betreut.

Im Jahr 2015 wurde ein „**Handbuch für Lehrende** im Umgang mit Studierenden mit Behinderung(en) und/oder chronischen Erkrankungen in Lehrveranstaltungen“ an die Lehrenden und Sekretariate der Institute verschickt, zudem wurde authentisches Bildmaterial von Lehrenden mit Behinderung geschaffen und in die TU Graz-Medien eingebunden. Das Bildmaterial ging aus dem Studierendenwettbewerb „Vielfalt in Bildern“ hervor. 58 Studierende reichten insgesamt 72 Beiträge ein, wovon 53 in ein Online-Voting kamen, bei dem Mitarbeitende und Studierende in acht Kategorien ihre Favoriten wählen konnten.

3.1.10 Montanuniversität Leoben

Die Montanuniversität Leoben bekennt sich in ihrem Entwicklungsplan zur Förderung der Chancengleichheit und Integration von Minderheiten und benachteiligten Bevölkerungsgruppen (wie Menschen mit Behinderung und AusländerInnen). Das Potential für die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung wird insbesondere in der Entwicklung von Lehrprozessen gesehen, die auf individuelle Fähigkeiten und Voraussetzungen der Studierenden eingehen. Es werden jedoch in der Leistungsvereinbarung keine konkreten Zielsetzungen oder Maßnahmen für die Zielgruppe erwähnt.

An der Montanuniversität Leoben ist eine Behindertenvertrauensperson gewählt, die aber nicht für Studierendenbelange zuständig ist. Die Montanuniversität Leoben informiert über die Homepage über die Möglichkeit der Rückerstattung des Studienbeitrags für Studierende mit Behinderung.

3.1.11 Universität für Bodenkultur

Die BOKU bezeichnet in ihren strategischen Dokumenten die Integration von Studierenden und MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen als ein wichtiges Anliegen. Aus diesem Grund wurde 2010 eine **Stabstelle** zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen eingerichtet, die für die Zielgruppe einen gleichberechtigten Zugang zu allen Leistungen und Angeboten der BOKU gewährleisten und mögliche Barrieren abbauen soll.

Die Stabstelle richtet sich an Studieninteressierte, Studierende und MitarbeiterInnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Sie bietet **Betreuung und Information** zu allen studienrelevanten Fragen, die im Zusammenhang mit der Behinderung oder chronischen Erkrankung stehen, individuelle Unterstützung bei der Studienorganisation (inkl. Organisation von technischer oder persönlicher Assistenz) sowie **Beratung** über Fördermöglichkeiten oder rechtliche Rahmenbedingungen. Im Jahr 2015 wurden 15 Studierende unterstützt (elf Studierende mit chronischer Erkrankung, zwei mit psychischer Erkrankung und zwei mit Lese- und Rechtschreibschwäche).

Die Stabstelle arbeitet mit dem Rektorat, mit InteressensvertreterInnen, Lehrenden und Betroffenen zusammen, um Lern-, Arbeits- und Prüfungsbedingungen für die Zielgruppe zu verbessern. Kooperationen bestanden beispielsweise bei Informationsveranstaltungen, wie z.B. der Tag der Offenen Tür an der BOKU, die BeSt (Messe zur Berufs- und Studienberatung), der Sozialbrunch oder die Erstsemestrigenberatung. Für Studieninteressierte wurde ein Informationsfolder „Studieren ohne Barrieren an der BOKU“ aufgelegt.

Seit dem WS 2015/16 wurde das **barrierefreie Lehrangebot** erweitert und durch den Einsatz mediengestützter Lehr- und Lernmaterialien (interaktive Tests etc.) im Rahmen von E-Learning verstärkt. Konkret wurde eine Informationsbroschüre „Planung und Durchführung von barrierefreien Lehrveranstaltungen“ erstellt. Geplant ist eine Informationsbroschüre für Lehrende zum Thema „Abweichende Prüfungsmethoden“. Im Rahmen eines Projektes wurde im Dezember 2015 mit der Überarbeitung und Digitalisierung von MC-Prüfungsfragen der Vorlesung „Allgemeine Chemie“ für drei Bachelorstudien begonnen, die bei Bedarf als Offline-Versionen Studierenden mit Beeinträchtigungen zur Verfügung gestellt werden. Die aktuelle Leistungsvereinbarung sieht bis 2017 darüber hinaus vor, dass das Thema „Studieren mit Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung“ im Kontext eines Diversity Managements aufgegriffen wird (Workshops, Lehrveranstaltungen).

Die Stabstelle wirkt weiters an der Schaffung einer barrierefreien Infrastruktur mit. Teil der Leistungsvereinbarung 2016-2018 ist das **Projekt „bokueasyaccess“**. Damit soll ein einheitliches Leit- und Orientierungssystem zur Navigation im In-/Outdoor-Bereich der BOKU aufgebaut werden, das sich insbesondere an Menschen mit Behinderung richtet. Das Projekt umfasst drei Etappen, wobei die erste bis Ende 2018 abgeschlossen sein soll.

3.1.12 Veterinärmedizinische Universität Wien

Die Vetmeduni bekennt sich im Entwicklungsplan zur Anerkennung und Wertschätzung von geschlechts-, alters-, religions-, weltanschauungsbezogener und ethnischer Vielfalt. Im Rahmen des Diversity Managements sollen ungenutzte Potentiale erkannt und aktiviert werden. Behinderung wird davon unabhängig angesprochen. Die Vetmeduni strebt im Rahmen eines Kulturprozesses an, das Arbeitsklima für Menschen mit Behinderung zu verbessern. In der Leistungsvereinbarung vorgesehen sind Weiterbildungsveranstaltungen sowie die Kooperation mit einer Jobplattform (Career Moves¹²), die sich speziell an behinderte BewerberInnen richtet (ab 2016).

Zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist eine **Behindertenbeauftragte** eingerichtet, die auch im Zuge des Aufnahmeverfahrens eingeschaltet werden kann.

¹² <http://www.careermoves.at/de/home>

3.1.13 Wirtschaftsuniversität Wien

Zu den leitenden Grundsätzen der WU zählt u.a. die Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen (siehe Entwicklungsplan). Beim Bau des neuen Campus wurde daher konsequent auf **Barrierefreiheit** geachtet. Es sind daher Rollstuhlplätze in allen Hörsälen, induktive Höranlagen sowie Orientierungs- und Leitsysteme vorhanden. Zur Unterstützung von Studieninteressierten und Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wurde 2008 die Position des/der **Behindertenbeauftragten** geschaffen, die derzeit in Personalunion mit der Ombudsstelle für Studierende besetzt ist.

Der Behindertenbeauftragte unterstützt Studierende mit Behinderung, chronischen Erkrankungen, psychischen Erkrankungen und/oder einer Lernstörung, insbesondere in Hinblick auf die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Konkret organisiert der Behindertenbeauftragte bei Bedarf eine Änderung des Prüfungsmodus (mehr Prüfungszeit, Bereitstellung eines eigenen Prüfungsraums; Bereitstellung eines Tutors/einer Tutorin bei notwendiger Assistenz, mündliche Prüfung statt einer schriftlichen Prüfung, vergrößerte Prüfungsbögen etc.) und bei sonstigen administrativen Schritten. Studieninteressierte werden bei Fragen zur Aufnahme beraten und es wird eine Orientierungshilfe und Mobilität am Campus zu Beginn des Studiums angeboten.

Seit dem Wintersemester 2013/14 steht mit dem **Supportprogramm „beable“** Studierenden mit Handicap Unterstützung durch TutorInnen zur Verfügung. TutorInnen erstellen Mitschriften von Lehrveranstaltungen und bieten Hilfestellung bei der Einführung in die Lern- und Kommunikationsplattform Learn@WU. Hörbeeinträchtigte Studierende werden in Zusammenarbeit mit dem an der TU Wien angesiedelten Projekt GESTU durch extern finanzierte LerntutorInnen und DolmetscherInnen unterstützt.

Der Zugang zu Unterstützungsangeboten ist nicht an den formalen Nachweis einer Behinderung (Behindertenpass), sondern an ein ärztliches Attest über das Ausmaß der Beeinträchtigung und deren vermutliche Dauer geknüpft. Auf der Homepage des Behindertenbeauftragten ist diese wie folgt formuliert: „Es ist die Einzelperson, die zählt und nicht die Diagnose.“

Von 2011 bis 2015 war die WU am **EU-TEMPUS-Projekt** „Equal Opportunities for Students With Special Needs in Higher Education“ beteiligt.¹³ Von Seiten der WU wurde ihr Know-how in der Etablierung von Servicestellen und der Betreuung behinderter und chronisch kranker Studierender in das Projekt eingebracht.

¹³ <http://www.sus.ba/eqopp/>

Im Jahr 2015 wurde in Kooperation mit HJG-Consulting¹⁴ ein Sensibilisierungstraining „barrierefreies Erleben der WU“ für MitarbeiterInnen der WU durchgeführt, das den Bogen von rechtlichen Grundlagen bis hin zur Selbsterfahrung spannt.

3.1.14 Universität Linz

Die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung hat an der Universität Linz eine lange Tradition. Bereits 1991 wurde der Modellversuch „Informatik für Blinde“ gestartet. Bis zur Implementierung des UG 2002 war an der Universität Linz das im Jahr 2000 gemeinsam mit der TU Wien gegründete interuniversitäre Institut i3s3 angesiedelt. 2005 wurde schließlich das gesamtuniversitäre **Institut Integriert Studieren (IIS)** eingerichtet und direkt dem Rektorat zugeordnet. Das IIS kombiniert **Forschung** in den Bereichen „eAccessibility“, „Mathematik & Games“ und „Soziale Integration“ mit dem Angebot von **Unterstützungsmaßnahmen** für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen. Um Forschung und Praxis zusammenzubringen, wurde vom IIS die zweijährlich stattfindende „International Conference on Computers Helping People with Special Needs“ (ICCHP) ins Leben gerufen.¹⁵ Die Thematik wird darüber hinaus auch in die Lehre eingebracht. So ist beispielsweise im Curriculum des Masterstudiums Computer Science eine verpflichtend zu absolvierende Lehrveranstaltung „Accessible Software & Web Design“ verankert. Das Institut Integriert Studieren versteht seine Arbeit im Service auf alle Aspekte der Universität bezogen und in Forschung und Lehre in der Informatik verankert (IIS, JKU 2011).

Auch wenn der Fokus ursprünglich auf der Unterstützung von Personen mit Sehbeeinträchtigung lag, adressiert das Unterstützungsangebot nunmehr alle Behinderungsformen und chronische Erkrankungen. Die aktuellen Ziele des Instituts bestehen in der Konsolidierung und im Ausbau der Serviceleistungen in Anbetracht der starken Zunahme der Anzahl von Studierenden mit Behinderungen. Hierfür werden Konzepte für z.B. hörbehinderte und gehörlose oder chronisch kranke Studierende erarbeitet.

Das Unterstützungsangebot adressiert alle Phasen des Studiums beginnend mit der **Studienberatung und -vorbereitung** (Erstberatung, Orientierung und Mobilität am Campus), die **Begleitung und Unterstützung während des Studiums** sowie die Unterstützung beim **Berufseinstieg** (Berufsinformation, Bewerbungstraining, Praktika und Mentoring). Die Unterstützung während des Studiums umfasst u.a. die Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien, die Abwicklung eines alternativen Prüfungsmodus, Lektorat bei Seminar- und Diplomarbeiten, Peer Support, das Bereitstellen von Gebärdensprach- oder Schriftdolmetsch. Das IIS übernimmt im Bedarfsfall, vor allem am Beginn des Studiums, die Rolle eines Mediators. Wenn es zu Problemen mit Lehrenden oder anderen Universitätsangehörigen im Studienverlauf kommt, unterstützt das IIS in Kooperation mit Einrichtungen wie der

¹⁴ <http://www.hjg-consulting.at/>

¹⁵ Die letzte Konferenz fand im Juli 2016 an der Universität Linz statt. Siehe <http://www.icchp.org/>

ÖH oder der Psychologischen Beratungsstelle das Finden von Lösungen. Im Jahr 2015 betreute das Institut Integriert Studieren 92 Studierende und organisierte u.a. 235 Prüfungen mit individuell angepasstem Prüfungsmodus.

Im Hinblick auf die Barrierefreiheit des Campus ist die Umsetzung des Konzepts der „Taktischen Streifen“ für Blinde und Sehbehinderte sowie die weitere Adaptierung von Hörsälen für Menschen mit Behinderung vorgesehen.

3.1.15 Alpen-Adria-Universität (Universität Klagenfurt)

Die Universität Klagenfurt bekennt sich in ihrem Leitbild u.a. zum Prinzip der Diversität und thematisiert in diesem Kontext auch Behinderung. Bereits 2005 wurde eine **Richtlinie** für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt erlassen. Die Universität Klagenfurt verpflichtet sich damit zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine gleichberechtigte Teilnahme von behinderten und chronisch kranken Personen am gesamten Studien-, Lehr- und Forschungsbetrieb gewährleisten.

In den aktuellen Strategiedokumenten ist die Zielsetzung verankert, die **Barrierefreiheit** des Campus zu verbessern, um die Universität „zumindest barrierearm“ zu gestalten. Barrierefreiheit wird im Zusammenhang mit der Generalsanierung von Gebäuden, aber auch mit der Neugestaltung von Webauftritt und Intranet angesprochen. Im Bereich der gesellschaftlichen Ziele ist Inklusion ein wesentliches Anliegen, das durch das **Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation** über den eigenen Campus hinaus auch in Forschung, Lehre und Weiterbildung verfolgt wird.¹⁶

An der Universität Klagenfurt ist die **Organisationseinheit Integriert Studieren** eingerichtet, die sich als zentrale Serviceeinrichtung für Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten versteht. Integriert Studieren bietet individuelle Beratung und Unterstützung für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, unterstützt Lehrende bei der Schaffung und Gestaltung zugänglicher Lehrmaterialien und Lehrveranstaltungen und betreibt Bewusstseinsarbeit im Rahmen der internen Weiterbildung mit Fokus auf barrierefreie Umgebungen und digitale Informationsplattformen.

Im Jahr 2015 wurden rund 150 Beratungen durchgeführt, 30 Anfragen von Lehrenden zur barrierefreien Gestaltung von Lehrveranstaltungen und 20 Beschwerden aufgrund von Diskriminierung bearbeitet. Als Beispiele für alternative Prüfungsmethoden werden die Adap-

¹⁶ Das ZGH ist eine Organisationseinheit der Universität Klagenfurt mit Standorten in Klagenfurt, Graz und Wien, welche seit 2013 bestimmte Forschungs- und Entwicklungsaufgaben für die Republik Österreich durchgeführt hat. So ist z.B. die Österreichische Gebärdensprache vollständig dokumentiert und beschrieben; für alle Altersgruppen stehen ausreichende bilinguale Förder-, Unterrichts- und Studienmaterialien zur Verfügung, ebenso Curricula und Inhalte für die Lehrerbildung. Auch für lautsprachorientierte schwerhörige Menschen stehen wesentlich verbesserte Materialien (z.B. geeignete Visualisierungen) zur Verfügung.

tierung elektronischer Prüfungsumgebungen auf die individuellen Bedürfnisse von Studierenden beschrieben. So erhielten sehbeeinträchtigte Studierende Screen-Reader und Bildschirm-lupen, andere die Möglichkeit zur Prüfungsteilnahme mit dem Mundstab. Zu den Themen Behinderung und Gleichstellung wurden 15 Vorträge und Lehrveranstaltungsblöcke abgehalten.

3.1.16 Universität für angewandte Kunst Wien

In der Strategie der Universität für angewandte Kunst Wien wird weder Gleichstellung oder Diversität noch Behinderung explizit erwähnt. In der Wissensbilanz wird darauf hingewiesen, dass Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung nur selten an der Universität für angewandte Kunst anzutreffen sind, was auf die körperlichen Anforderungen des Studiums zurückgeführt wird. Aufgrund der geringen Zahl betroffener Studierender gibt es bislang keine ausgewiesene Anlaufstelle und individueller Unterstützungsbedarf wurde im Zusammenspiel aller beteiligten Verantwortlichen gedeckt. Um die Transparenz für die betroffenen Studierenden zu erhöhen, wird im Jahr 2017 ein/e Behindertenbeauftragte/r ernannt werden (siehe Leistungsvereinbarung 2016-2018).

An der Universität für angewandte Kunst Wien ist eine **psychologische Beratung** für Studierende eingerichtet. Diese unterstützt bei Problemen, Konflikten, Krisen, Unsicherheiten und Ängsten bezogen auf Arbeit und Studium sowie bei belastenden seelischen Zuständen und Suchtproblemen.

3.1.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Im Entwicklungsplan der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien wird weder Diversität noch Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung thematisiert. In der aktuellen Wissensbilanz (2015) wird Diversität zwar thematisiert, dies jedoch primär im Kontext von Geschlecht und Transkulturalität. Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung spielt in diesem Kontext keine Rolle. In der Wissensbilanz 2014 wird darauf hingewiesen, dass aufgrund des engen Betreuungsverhältnisses auch auf Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen individuell eingegangen werden kann. Zu Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wurde ein **Behindertenbeauftragter** eingerichtet.

Das Thema Behinderung bzw. gesundheitliche Beeinträchtigung wird im Zusammenhang mit **zielgruppenspezifischer Musikvermittlung** aufgegriffen. So treten im Projekt „All Stars Inclusive“ MusikerInnen ohne Beeinträchtigung gemeinsam mit MusikerInnen mit physischer Beeinträchtigung (z.B. Sehbehinderung) oder mit Trisomie 21 auf. Ein weiteres Projekt fokussiert auf das Musizieren von Personen mit Demenz, das im Rahmen der strategischen Partnerschaft „New Audiences and Innovative Practice“ durchgeführt wird. Im Projekt „Obdachlos-, Klang- und Sprachlos“ arbeiten Studierende mit der Caritas Wien („Gruft“) zusammen, um kulturelle Inhalte frei von gesellschaftlichen Hemmschwellen zu vermitteln

und wahrnehmbar zu machen. Das vom Institut für Musikpädagogik ins Leben gerufene inklusive Soundfestival wird gemeinsam mit der Musikschule Wien organisiert und gibt Gruppen, in denen behinderte Menschen gemeinsam mit Nichtbehinderten musizieren, eine Plattform, ihre Tätigkeit einer breiteren Öffentlichkeit vorzustellen.

3.1.18 Universität Mozarteum Salzburg

Im Leitbild des Mozarteums wird Gleichstellung, Diversität oder Vielfalt nicht erwähnt. In den strategischen Dokumenten wird im Zusammenhang mit Behinderung primär die bestehende Barrierefreiheit von Gebäuden und Homepage erwähnt. Am Mozarteum ist kein/e Behindertenbeauftragte/r eingerichtet.

Laut Wissensbilanz 2014 haben vier Studierende für die Dauer eines Semesters ein Stipendium der Van-Haeften-Stiftung erhalten, das die Ausbildung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen anstrebt. In Kooperation mit dem Stiftungsrat wurde eine Fortführung des Stipendiums für ein weiteres Semester ermöglicht.

3.1.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

In ihren strategischen Dokumenten betont die Universität für Musik und darstellende Kunst, dass die Studien körperliche bzw. kunsthandwerkliche Fähigkeiten voraussetzen, die im Rahmen des Studiums weiterentwickelt werden müssen. Aus Sicht der Universität führt dies dazu, dass praktisch keine Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen an der Universität studieren. Aus diesem Grund werden keine generellen Maßnahmen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gesetzt. Die Funktion der Behindertenbeauftragten hat die Vizerektorin für Forschung inne. Im Bedarfsfall wird die individuelle Betreuung der Studierenden im Rahmen des Einzelunterrichts sichergestellt – wenn erforderlich in Kooperation mit dem Zentrum Integriert Studieren der Universität Graz. So werden beispielsweise für eine Studierende mit Sehbehinderung Skripten und Unterlagen durch Kooperation mit dem Zentrum Integriert Studieren der Universität Graz aufbereitet. Im Jahr 2015 studierten drei Studierende mit einer körperlichen Behinderung an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz.

3.1.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Die Kunstuniversität Linz bekennt sich offensiv zum Grundsatz der Antidiskriminierung. Sie wendet sich aktiv gegen Diskriminierungen auf Grund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung.

An der Kunstuniversität Linz ist seit Dezember 2006 eine **Behindertenbeauftragte** eingerichtet, die für die Belange von Studierenden und UniversitätsmitarbeiterInnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zuständig ist. Unterstützung von Studierenden erfolgt

durch individuelle Beratung vor dem Studium (im Kontext des Aufnahmeverfahrens) und während des Studiums sowie durch Bereitstellung individueller technischer und personeller Hilfestellungen. Die Behindertenbeauftragte gibt auch Anregungen für bauliche Veränderungen, wie z.B. die Schaffung von Rollstuhlrampen, Treppenlift oder Sehbehindertenleseplätze.

3.1.21 Akademie der bildenden Künste Wien

Die Akademie der bildenden Künste fokussiert in ihren strategischen Dokumenten auf einen breiten Gleichstellungsbegriff. Dieser liegt auch der **antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung** zugrunde, die alle Universitätsangehörige – d.h. auch Studierende – umfasst. Gleichstellungsziele adressieren explizit Angehörige aller systematisch diskriminierten Gruppen, womit auch Menschen mit Behinderung erfasst sind. Es wird darauf hingewiesen, dass die Akademie aufgrund ihrer Größe und des niedrigen Betreuungsschlüssels auf die Belange von gesundheitlich beeinträchtigten Studierenden gezielt eingehen kann (z.B. Wissensbilanz). Im Vizerektorat für Lehre und Nachwuchsförderung wurde eine **Ansprechperson** für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eingerichtet, die Beratung und individuelle Unterstützung anbietet. Weiters wurde eine psychologische Betreuung eingerichtet, die Studierende bei psychischen Krisen unterstützt.

Zentrale Informationen für Studierende mit physischer oder psychischer Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung werden in einem Flyer zusammengefasst. Dabei werden Ansprechstellen (Ansprechperson im Rektorat, der psychologischen Studierendenberatung sowie der ÖH), Fördermöglichkeiten und die Rechte von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung vorgestellt.¹⁷

3.1.22 Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)

An der Donau-Universität Krems wird derzeit ein Diversity Management aufgebaut, das derzeit Behinderung jedoch nicht explizit thematisiert. An der Universität ist keine für Studierende mit Behinderung zuständige Ansprechperson installiert. Es wird in den strategischen Dokumenten darauf hingewiesen, dass das spezielle Design der Studienangebote (z.B. Blockveranstaltungen, E-Learning) barrierefreies Studieren erleichtert. Dies wird auch durch das hohe Maß an individueller Betreuung unterstützt. Für die Schaffung von adäquaten Rahmenbedingungen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ist die jeweilige Studiengangsleitung zuständig. Im Bedarfsfall werden individuelle Unterstützungsmaßnahmen vom StudienServiceCenter oder dem Facility Management unterstützt. Die Donau-Universität Krems verfügt über Erfahrungen mit gehörlosen und sehbeeinträchtigten Studierenden. Im Jahr 2014 hat erstmals ein gehörloser Studierender einen Master-Abschluss erworben.

¹⁷ https://www.akbild.ac.at/Portal/studium/studieninfos/studentische-vielfalt/Studieren_mit_Beeintraechtigung.pdf

Die Räumlichkeiten der Donau-Universität Krems erfüllen die Kriterien der Barrierefreiheit, z.B. Parkplätze, WC-Anlagen, Erreichbarkeit der Seminarräume.

Im Bereich der Forschung und Lehre wird das Thema Behinderung aufgegriffen. Gestützt auf Ergebnisse der Teilhabeforschung wurde ein Lehrangebot zum Thema Inklusionsmanagement entwickelt, das die Kompetenzen zur Umsetzung von Inklusion vermittelt.¹⁸

3.2 Einschätzung der ExpertInnen

3.2.1 Aktive versus passive Rolle der Universitäten

In den Interviews werden zwei unterschiedliche Zugänge zur Zielgruppe bzw. Sichtweisen auf Unterstützungsbedarf deutlich: Auf der einen Seite Universitäten, die im Zusammenhang mit den Bedürfnissen von Studierenden mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen eine aktive Rolle einnehmen und es als Aufgabe der Universität sehen, aktiv zum Abbau von bestehenden Barrieren und damit zu einer inklusiveren Kultur beizutragen. Diese Sichtweise ist in den meisten Fällen mit einer Zuordnung der Unterstützungsstrukturen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (Behindertenbeauftragten, Zentrum oder Team) zum Rektorat verbunden. Eine Anbindung an das Rektorat wird von den Behindertenbeauftragten als unterstützend und hilfreich bezeichnet, um die Interessen von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung optimal (rasch und unbürokratisch) vertreten zu können. Darüber hinaus wird die Nähe zur Universitätsleitung als Voraussetzung für ein Mainstreaming Disability angesehen, d.h. die Berücksichtigung der Anliegen von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in allen sie betreffenden Angelegenheiten.

Den Gegenpol dazu bilden Universitäten, die eine vergleichsweise passive Rolle einnehmen und primär auf die von Studierenden genannten Unterstützungsbedarfe reagieren. Hier wird insbesondere bei nicht sichtbaren Beeinträchtigungen (z.B. psychische Beeinträchtigungen) die Verantwortung für die Bewältigung von Problemen primär auf Seiten der Studierenden bzw. ihrer Familien gesehen. In diesem Kontext wird auch häufig auf das Angebot von Dritten verwiesen, wie z.B. die psychologische Studierendenberatung. Von Seiten der Universität wird auf die Möglichkeit einer Beurlaubung hingewiesen, um sich mit den jeweiligen Problemen auseinander zu setzen und diese zu lösen. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise immer wieder angesprochen, dass Probleme häufig darauf zurückzuführen seien, dass Studierende „ihr Nest verlassen und nach Wien ziehen müssen“. Die sich daraus ergebende soziale Isolierung wird als Ursache für psychische Beeinträchtigungen gesehen.

Bei Universitäten, die eine eher passive Rolle einnehmen, wird auch im Zusammenhang mit finanziellem Unterstützungsbedarf die Verantwortung primär bei den Studierenden oder ihrer Familie gesehen. So wird beispielsweise davon ausgegangen, dass Studierende Kos-

¹⁸ <http://www.donau-uni.ac.at/de/studium/inklusionsmanagement/index.php>

tenzuschüsse beim zuständigen Sozialamt beantragen oder gegebenenfalls erforderliche Hilfsmittel „mitbringen“.

3.2.2 Zugang zu Unterstützungsangeboten

In den letzten Jahren wurden an immer mehr Universitäten bestehende Unterstützungsangebote für Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen zugänglich gemacht oder neue Angebote entwickelt und umgesetzt. Dies betrifft insbesondere die Beratung von Studierenden mit psychischen Beeinträchtigungen und mit Teilleistungsstörungen (z.B. Legasthenie). Bis auf wenige Ausnahmen wird Beratung für Studierende ohne einen Nachweis einer Behinderung oder chronischer Erkrankung angeboten. In diesem Zusammenhang wird mit einer breiten Definition der Zielgruppe gearbeitet, die auch nicht sichtbare Beeinträchtigungen inkludiert. Bei einem alternativen Prüfungsmodus oder finanziellen Leistungen der Universität wird zumeist auf ein ärztliches Attest abgestellt, nur an einigen wenigen Universitäten wird ein Behindertenpass verlangt und damit die angesprochene Zielgruppe defacto eingegrenzt.

Jene Universitäten, die eine eher passive Rolle einnehmen, verlangen zumeist einen Behindertenpass für den Zugang zu Leistungen (abweichender Prüfungsmodus, Rückerstattung des Studienbeitrags). Damit wird einer medizinischen Definition von Behinderung gefolgt, die Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen vom Zugang zu Maßnahmen ausschließt.

Keine einheitliche Vorgangsweise zeigt sich auch im Hinblick auf vorübergehende Beeinträchtigungen, z.B. nach Unfällen oder schweren Erkrankungen (Chemotherapie). Jene Universitäten, die ihr Unterstützungsangebot an eine breit definierte Zielgruppe richten, setzen im Allgemeinen nicht voraus, dass eine Behinderung dauerhaft – im Sinne von länger als sechs Monate andauernd – sein muss, um Zugang zu Unterstützungsangeboten zu erhalten.

3.2.3 Individuelle Lösungen bei standardisiertem Prozedere

Es wird von den Behindertenbeauftragten immer wieder betont, dass der konkrete Unterstützungsbedarf von vielen Faktoren abhängig ist, wie z.B. Art und Ausmaß der Beeinträchtigung, Studienplan, Prüfungsordnung, räumliche Infrastruktur. Generell wird angestrebt, eine möglichst auf die individuelle Situation zugeschnittene Unterstützung anzubieten. An Universitäten, die eine signifikante Anzahl von Studierenden betreuen, wird daran gearbeitet, Prozeduren zu schaffen, die es einerseits ermöglichen auf den individuellen Bedarf zugeschnittene Angebote zu schaffen und gleichzeitig das Prozedere zu standardisieren. Ein zentraler Aspekt in diesem Zusammenhang ist die Administration von Befunden und Attesten in einer Weise, die dem Datenschutz entspricht und Lehrenden gegebenenfalls Einsicht erlaubt.

Ein Beispiel für eine Standardisierung des Verfahrens ist ein Empfehlungsschreiben des/der Behindertenbeauftragten für Lehrende an der Universität Wien. Auf Basis eines ärztlichen Attests wird in einem Schreiben für Lehrende der Unterstützungsbedarf des/der Studierenden konkretisiert. Studierende können dieses Schreiben während ihres Studiums wiederholt Lehrenden vorlegen. An der Veterinärmedizinischen Universität wird beispielsweise im Falle einer Rot-Grün-Sehschwäche vom Vizerektorat ein Brief ausgestellt, den die Studierenden den jeweiligen LehrveranstaltungsleiterInnen vorlegen.

3.2.4 Zugang zur Zielgruppe

In den Interviews wird immer wieder problematisiert, dass es für Studierende mit nicht offensichtlichen Beeinträchtigungen eine große Herausforderung darstellt, bestehenden Unterstützungsbedarf offen zu legen. Bei einigen Universitäten wird dies als Erklärung dafür angeführt, dass sich so wenige Studierende melden und es aufgrund des nicht artikulierten Bedarfs auch kaum institutionalisierte Unterstützungsangebote gibt.

An anderen Universitäten wird dies jedoch als Problem wahrgenommen. Es wird in den Interviews auf die Diskrepanz zwischen der Zahl an aktuell betreuten Studierenden und dem Anteil von Studierenden mit Unterstützungsbedarf laut der Studierenden-Sozialerhebung hingewiesen und das Ziel formuliert, diese Diskrepanz zu verringern. Von Universitäten, die eine aktivere Rolle einnehmen, wird immer wieder betont, wie wichtig es sei, möglichst früh – im Idealfall bereits vor Studienbeginn – Kontakt zur Zielgruppe aufzubauen und diese zu beraten.

So sind an einigen Universitäten die Ansprechpersonen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung am Informationstag für Studieninteressierte präsent, wie z.B. an der Universität Wien im Rahmen von UniOrientiert, der Informationsveranstaltung für SchülerInnen.¹⁹ An einigen anderen Universitäten wird in den Einführungslehrveranstaltungen (Studieneingangsphase) auf die Behindertenbeauftragte hingewiesen und der Kontakt vermittelt. In diesem Kontext werden häufig bewusst nicht sichtbare Beeinträchtigungen angesprochen (z.B. chronische Erkrankungen, Autismus etc.). An der Universität Wien wird dafür ein Kurzvideo (Infoclip für Erstsemestrig²⁰) gezeigt, in dem Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung zu Wort kommen. Dadurch wird zum einen vermittelt, dass ein Studium mit Behinderung oder chronischer Erkrankung möglich ist und welche Formen von Unterstützungsangeboten es gibt. Gleichzeitig wird die Zielgruppe breit definiert, indem Studierende mit Sehbeeinträchtigung, Hörbeeinträchtigung, psychischen Beeinträchtigungen sowie ein Rollstuhlfahrer zu Wort kommen.

Ebenfalls als wichtiger Faktor für die Erreichbarkeit der Zielgruppe wird die Bezeichnung der Ansprechstelle oder Ansprechperson genannt. Es wurde bereits in früheren Studien die

¹⁹ Siehe Programm von UniOrientiert im April 2016 unter: <https://schule.univie.ac.at/uniorientiert/>

²⁰ <http://barrierefrei.univie.ac.at/>

Bezeichnung „Behindertenbeauftragte/r“ problematisiert, da damit ein zu enges Verständnis der Zielgruppe transportiert wurde. An einigen Universitäten wurde daher die Ansprechstelle bzw. Ansprechperson bewusst umbenannt – z.B. in „Team Barrierefrei“ an der Universität Wien oder das Zentrum Integriert Studieren an der Universität Graz. An einigen Universitäten ist dies noch in Diskussion. So schlägt ein Interviewpartner die Umbenennung des Behindertenbeauftragten in „Beauftragter für körperliche oder psychische Beeinträchtigungen oder chronische Krankheiten“ vor.

An einigen Universitäten wird versucht, die Ansprechperson für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung primär per e-mail bekannt zu machen. Dies wird jedoch als schwierig bezeichnet, da e-mails zu wenig gelesen werden oder sich Studierende nicht angesprochen fühlen. Gute Erfahrungen werden jedoch mit Newslettern oder regelmäßigen e-mails für Studierende, die bereits Unterstützungsbedarf formuliert haben, gemacht. Durch den Newsletter erfolgt die Weitergabe von Informationen und werden Änderungen im Unterstützungsangebot kommuniziert.

3.2.5 Entwicklung eines umfassenden Maßnahmenbündels

An allen Universitäten liegt der Fokus auf der Unterstützung von Studierenden bzw. auf der Schaffung von zielgruppenadäquaten Rahmenbedingungen für das Studium. An jenen Universitäten, die eine aktive Rolle einnehmen, wird davon ausgegangen, dass der Fokus auf Studierende alleine nicht ausreicht, sondern die Universität insgesamt gefordert ist. Die Unterstützungsangebote für Studierende sind daher in einen umfassenderen Maßnahmenmix eingebunden, der insbesondere auch Unterstützungsangebote für Lehrende umfasst. So wurden an der Universität Wien Schulungsmaßnahmen für Lehrende und Verwaltungsangehörige durchgeführt, in denen unter anderem vermittelt wurde, wie Dokumente barrierefrei aufbereitet werden oder wie Gebärdensprache in Lehrveranstaltungen integriert werden kann. An der Wirtschaftsuniversität, der Veterinärmedizinischen Universität oder der Medizinischen Universität Wien wurde ein Seminar für MitarbeiterInnen angeboten („Die andere Seite“), das es ihnen ermöglicht, eine Behinderung nachzuempfinden, indem sie beispielsweise einen Tag im Rollstuhl verbringen. Es wird jedoch immer wieder kritisch angemerkt, dass durch diese zumeist freiwilligen Weiterbildungen vor allem jene Personen erreicht werden, die bereits sensibilisiert sind.

Von mehreren Behindertenbeauftragten wird das Ziel formuliert, Lehrende möglichst früh über den Support durch die/den Behindertenbeauftragten zu informieren. An einigen Universitäten erhalten Lehrende, die erstmals an der Universität unterrichten, ein Merkblatt, das auch Informationen zum Umgang mit Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung enthält. An anderen Universitäten wird regelmäßig eine Veranstaltung zur Inklusion in der Lehre abgehalten, die Teil der internen Weiterbildung von Lehrenden darstellt. In einigen Interviews wird gefordert, dies als verpflichtenden Bestandteil in Didaktikausbildungen zu verankern.

Es wird in mehreren Interviews davon gesprochen, dass jüngere Lehrende und Lehrende mit Auslandserfahrung offener gegenüber Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind bzw. aus dem Ausland bereits Erfahrungen mitbringen. Große Hoffnungen werden somit auf den gerade stattfindenden Generationswechsel bei Lehrenden gesetzt.

3.2.6 Weiterentwicklung des Maßnahmenmix

Jene Universitäten, die einen umfassenden Maßnahmenmix zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung entwickelt haben, streben auch danach diesen laufend weiterzuentwickeln bzw. zu evaluieren. An einigen Universitäten wurde ein Beirat eingerichtet. Beispielsweise an der Universität Wien, wo der Beirat Vorschläge für die Weiterentwicklung von Maßnahmen macht oder diese evaluiert. Auch an der Medizinischen Universität Wien ist ein Beirat eingerichtet, der u.a. Vorträge organisiert und damit zur Sensibilisierung für die Thematik beiträgt. Die Einrichtung eines Beirats wird als wichtig bezeichnet und hilft auch, die Thematik stärker sichtbar zu machen und betroffene Studierende in die Weiterentwicklung des Unterstützungsangebots einzubeziehen. Insbesondere an der Universität Wien sind eine Reihe von Maßnahmen durch den Beirat initiiert worden.

Zu den aktuellen Herausforderungen, die durch eine Weiterentwicklung des Maßnahmenbündels adressiert werden sollen, zählt vor allem Barrierefreiheit. Dabei hat sich der Fokus jedoch von der baulichen Infrastruktur hin zu Internetauftritt und schriftlichen Materialien verschoben. Weiters wird von einigen InterviewpartnerInnen darauf hingewiesen, dass sich die Situation für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an der Universität selbst verbessert habe. Als Herausforderung und als ein Handlungsfeld, in dem sich die Universitäten künftig stärker engagieren sollten, wird die Unterstützung beim Berufseinstieg bezeichnet (siehe dazu auch Wroblewski et al. 2012).

Als eine neue Zielgruppe, für die ein spezifisches Unterstützungsangebot zu entwickeln ist, werden Studierende mit Lese- und Rechtschreibschwächen genannt. Anfragen in diesem Zusammenhang sind zunächst von Erasmus-Studierenden aufgebracht worden, die an ihren Heimatuniversitäten spezifische Unterstützung erhalten und diese auch in Österreich eingefordert haben. Konkret vorgeschlagen wird ein Lektorat für Abschlussarbeiten, um auch Lehrende zu entlasten.

Ein Thema, das in den Interviews nur am Rande angesprochen und in dessen Zusammenhang kein Handlungsbedarf festgestellt wird, ist das Aufnahmeverfahren. Die Universitäten unterscheiden sich darin, ob und wie im Kontext des Aufnahmeverfahrens Behinderung thematisiert wird. An einigen Universitäten mit Aufnahmeverfahren wird Behinderung in diesem Kontext nicht thematisiert und es wurde bislang von Studieninteressierten auch kein Unterstützungsbedarf gemeldet. An anderen Universitäten wird auf der Homepage darauf hingewiesen, dass sich Studieninteressierte mit Behinderung oder chronischer Er-

krankung an die/den Behindertenbeauftragte/n wenden können, um adäquate Prüfungsbedingungen zu schaffen. An der Wirtschaftsuniversität und an der Universität für Bodenkultur sind StudienbewerberInnen mit einem formalen Grad der Behinderung von mindestens 50% vom Aufnahmeverfahren befreit.

In den Interviews wird jedoch darauf hingewiesen, dass Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auch bei adaptiertem Prüfungsmodus häufig die Aufnahmeprüfung nicht schaffen. Und selbst bei bestandener Aufnahmeprüfung sind sie im Studium häufig mit der Frage konfrontiert, wie sie denn den Berufsalltag bewältigen wollen.

3.2.7 Bedeutung von Kooperationen

In jenen Fällen, in denen die Funktion des/der Behindertenbeauftragten und der Behindertenvertrauensperson nicht in Personalunion ausgeübt werden, wird die Kooperation mit der Behindertenvertrauensperson als wichtig bezeichnet, insbesondere im Hinblick auf den Abbau von baulichen Barrieren, die Studierende und MitarbeiterInnen gleichermaßen betreffen. Darüber hinaus gibt es wenig institutionalisierte Zusammenarbeit oder gemeinsame Projekte.

Aber auch Kooperationen mit externen PartnerInnen werden immer wieder als wichtig und unterstützend bezeichnet. Eine zentrale Rolle spielt dabei der Erfahrungsaustausch innerhalb von uniability, der Arbeitsgemeinschaft zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an Österreichs Universitäten und Hochschulen. Alle Behindertenbeauftragten betonen die Bedeutung des Austauschs innerhalb von uniability, der entweder im Rahmen regelmäßiger Treffen oder anlassfallbezogen stattfindet. Letzteres vor allem dann, wenn für einen konkreten Fall ein adäquates Unterstützungsangebot zu entwickeln ist und Behindertenbeauftragte kontaktiert werden, die Erfahrungen mit ähnlichen Fällen haben. Daneben spielt jedoch auch regionale Kooperation eine wichtige Rolle, wie z.B. im Raum Graz. Hier wurden einerseits Kooperationsverträge zwischen dem Zentrum Integriert Studieren an der Universität Graz und der TU Graz geschlossen. Andererseits gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen den Hochschuleinrichtungen am Standort Graz (Universitäten, Fachhochschule Joanneum). Aber auch zwischen der Universität Salzburg und Linz bestehen punktuelle Kooperationen (z.B. bei der Organisation der Ringvorlesung zum Thema Disability). Im Zusammenhang mit der Unterstützung von hörbeeinträchtigten oder gehörlosen Studierenden wird von den Wiener Universitäten immer wieder das an der TU Wien angesiedelte Projekt GESTU angesprochen.

3.2.8 Disability Studies und Integration des Themas in die Lehre

An der Universität Linz und der Universität Klagenfurt ist das Thema Behinderung stark in Forschung und Lehre verankert, an der Universität Linz ist die Unterstützungsstruktur sogar an das forschende Institut angebunden. In einigen weiteren Fällen werden Disability Studies im Rahmen von Ringvorlesungen thematisiert (z.B. Universität Salzburg, Medizini-

sche Universität Wien). An der Universität Innsbruck ist für 2017 eine internationale, wissenschaftliche Fachtagung zum Thema „Diversity and Higher Education“ geplant. Darüber hinaus sind einige Behindertenbeauftragte in EU-Projekte eingebunden, wodurch ihr ExpertenInnenstatus gefestigt wird und eine Einbindung in internationale Netzwerke erfolgt. Diese reflektierte Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung und die Anbindung an Forschung und Lehre wird von den InterviewpartnerInnen durchwegs als wichtig bezeichnet.

An einer Reihe von Universitäten erfolgt die Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung auch im Rahmen der universitären Lehre. So wird an der Universität Graz ein Wahlfach „Selbstbestimmtes Leben“ angeboten, an der Universität Linz ist im Masterstudiengang Computer Science eine Pflichtveranstaltung „Accessible Software & Web Design“ verankert, an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien erfolgt die Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung im Rahmen der zielgruppenspezifischen Musikvermittlung und an der Donauuniversität Krems wurde ein Lehrangebot zum Thema „Inklusionsmanagement“ entwickelt.

3.2.9 Ressourcen

In den Interviews werden immer wieder auch Ressourcenfragen angesprochen. Insbesondere von den aktiven Universitäten wird thematisiert, dass der Unterstützungsbedarf kontinuierlich steige (Anstieg der Zahl an Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen), die Entwicklung der verfügbaren Budgets aber schwer abschätzbar sei. Insbesondere dort, wo Unterstützungsangebote kostenintensiv sind (z.B. Bereitstellung von TutorInnen oder Schreibassistenten), kann von den InterviewpartnerInnen derzeit die weitere Entwicklung bzw. die Konsequenzen von Ressourcenknappheit nicht abgeschätzt werden.

Von den Universitäten im Raum Wien wird daher GESTU auch im Hinblick auf die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen als good practice Beispiel bezeichnet. Es wird angeregt, Ressourcen für die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung durch TutorInnen oder AssistentInnen nach dem Vorbild von GESTU durch eine überuniversitäre Stelle bereit zu stellen.

Als eine wichtige Ressource – insbesondere von Ansprechpersonen für die Zielgruppe, die noch nicht lange in ihrer Funktion tätig sind – wird das Wissen von erfahrenen KollegInnen bezeichnet, das durch den Austausch im Rahmen von uniability zum Teil vermittelt wird. Es wird immer wieder davon gesprochen, dass eine strukturierte Qualifizierung bzw. Weiterbildung für Behindertenbeauftragte (z.B. als Einführungsseminar) hilfreich wäre, um die Funktion bestmöglich erfüllen zu können.

4. Zielgruppenspezifische Angebote an Fachhochschulen

4.1 Ergebnisse der Recherche

Laut Auskunft des BMWFW haben 16 von 21 FH-Studiengangsträgern Ansprechpersonen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eingerichtet.²¹ 18 FH-Studiengangsträger haben in ihrem Leitbild ein Bekenntnis zur Förderung von Vielfalt bzw. Diversität verankert. Dieses ist zum Teil sehr allgemein gehalten, doch in neun Fällen umfasst dieses Bekenntnis auch explizit Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung. Ein Bekenntnis zur Förderung von Vielfalt bzw. Diversität oder Gleichstellung im Leitbild der Fachhochschule bedeutet noch nicht, dass ein entsprechendes Angebot an Unterstützungsstrukturen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung vorhanden ist. Es erhöht jedoch die Wahrscheinlichkeit – jene Trägerinstitutionen, die in ihrem Leitbild Vielfalt o.ä. nicht thematisierten, bieten auch keine Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an. Eine dieser vier Fachhochschulen thematisiert Behinderung im Kontext von barrierefrei zugänglichen Gebäuden. Umgekehrt weisen zehn der 18 Fachhochschulen, in deren Leitbild ein Bekenntnis zu Diversität enthalten ist, Strukturen für Gender- und/oder Diversitätsmanagement auf, wie z.B. die Einrichtung einer/eines Behindertenbeauftragten oder einer/eines Diversity-Beauftragten oder einer/eines Gender- und Diversity-Beauftragten. Fünf Fachhochschulen, die sich in ihrem Leitbild zur Förderung von Vielfalt bekennen, haben die Charta für Vielfalt von der WKÖ²² unterzeichnet. Eine dieser fünf Fachhochschulen weist jedoch weder Strukturen noch Maßnahmen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auf.

Nur in fünf Fällen geht das Bekenntnis zur Förderung von Vielfalt oder Diversität nicht mit konkreten Maßnahmen für die Zielgruppe der Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen einher. Darunter fällt eine Fachhochschule, die in ihrem Leitbild Personen mit „vielfältigen Lebensläufen und beruflichen Hintergründen“ ansprechen und fördern möchte. D.h. hier ist in dem Verständnis von Vielfalt Behinderung keine relevante Kategorie.

Unterstützungsangebote für Studierende im Kontext des Aufnahmeverfahrens werden durchwegs individuell konzipiert (z.B. alternatives oder adaptiertes Aufnahmeverfahren durch Erstreckung des Zeitlimits, spezielle Ausdrucke oder Bereitstellung eines eigenen

²¹ Diese Beauftragten sind nicht überall über die Homepage auffindbar (siehe Rechercheergebnisse im Anhang).

²² Die Charta der Vielfalt ist eine 2010 von der WKÖ und der Wirtschaftskammer Wien nach einer Idee von factor-D Diversity Consulting ins Leben gerufene Initiative. Ziel ist die Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung. Es handelt sich um ein öffentliches und freiwilliges Bekenntnis. Elf Unternehmen unterzeichneten im November 2010 als Erste die Charta der Vielfalt (u.a. equalizent, Hewlett-Packard, IBM Österreich, Microsoft, Novartis). Im Juli 2016 sind 191 UnterzeichnerInnen gelistet. Für nähere Informationen zur Charta und zu den UnterzeichnerInnen siehe: <https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Startseite---Charta-der-Vielfalt.html>

Raums). Diese Unterstützungsleistung wird auch im Studium angeboten, ergänzt um spezifische Angebote an einigen Fachhochschulen, wie z.B. Gratisparkplatz, Coaching, Unterstützung bei der Beantragung von Förderungen, Schlichtungs- und Beratungsstellen. Aus Sicht der TeilnehmerInnen an der Befragung ist es im Allgemeinen möglich, bestehenden Unterstützungsbedarf auch zu erfüllen. Einschränkungen werden im Hinblick auf Barrierefreiheit erwähnt, wenn beispielsweise nicht alle Standorte einer Fachhochschule gleichermaßen gut barrierefrei zugänglich sind oder Personen mit Rollstuhl an Exkursionen nur mit Mühe teilnehmen können. Unerfüllbarer Unterstützungsbedarf ergibt sich durch Rahmenbedingungen des Studiums, wie z.B. die maximale Zahl der möglichen Prüfungsantritte.

Ob und in welchen Fällen ein ärztliches Attest als Nachweis für den Unterstützungsbedarf verlangt wird, wird jeweils anders gehandhabt. Ebenso unterscheidet sich die jeweils verwendete Definition der Zielgruppe. In einigen Fällen wird ein ärztliches Attest für den Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen gefordert, insbesondere dann, wenn diese mit Kosten verbunden sind, an anderen wiederum nur in bestimmten Fällen (z.B. krankheitsbedingte Verzögerungen bei der Erbringung von Leistungsnachweisen). Im Hinblick auf die Zielgruppe liegt in den meisten Fällen implizit ein medizinischer Begriff von Behinderung zugrunde, da sich die beschriebenen Beispiele oder Maßnahmen ausschließlich auf körperliche Beeinträchtigungen beziehen (Sehbeeinträchtigung, Mobilitätsbeeinträchtigung oder Hörbeeinträchtigung). In anderen Fällen wird ein breiterer Behindertenbegriff verwendet, der auch psychische Erkrankungen, Burn-Out oder Teilleistungsschwächen wie Legasthenie oder ADS umfasst.

Die Angaben der Fachhochschulen zur Anzahl der Studierenden, für die derzeit Unterstützungsleistungen bereitgestellt werden, variieren. An einer Fachhochschule gibt es derzeit keine Studierenden, die unterstützt werden, drei Fachhochschulen können dazu keine Angaben machen. Bei den anderen Fachhochschulen reicht das Spektrum von Einzelfällen (ein bis zwei Studierende) bis ca. 12 Studierende, d.h. bis maximal 1% aller Studierenden.

An den meisten Fachhochschulen, die spezifische Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung anbieten, sind diese eingebettet in ein Maßnahmenbündel, das auch Verankerung in der Lehre und Forschung sowie Sensibilisierungsarbeit unter Lehrenden (hauptberuflich tätigen Lehrenden) und MitarbeiterInnen der Verwaltung umfasst. Dazu zählen z.B. Diversity- und Gender-Schulungen für alle internen MitarbeiterInnen, individuelle Beratung von Lehrenden, spezifische Veranstaltungen (z.B. Diversity Day) oder Informationsbereitstellung im Intranet.

4.2 Einschätzung der ExpertInnen

Die Situation von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an Fachhochschulen ist im Vergleich zu Studierenden an Universitäten durch drei zentrale Aspekte geprägt: (1) das Aufnahmeverfahren, (2) den Ausbildungsvertrag, durch den sich die Institution verpflichtet, die Rahmenbedingungen des Studiums so zu gestalten, dass ein erfolg-

reicher Studienabschluss möglich ist, sowie (3) die Organisation des Studiums in Jahrgangs- oder Klassenverbänden.

Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, für die die Rahmenbedingungen des Aufnahmeverfahrens adaptiert werden müssen, können sich an die Studiengangsleitung bzw. an die für Behindertenanliegen zuständigen Ansprechpersonen wenden. Dabei wird in den meisten Fällen nicht auf einen Behindertenpass oder eine andere Form der formalen Anerkennung abgestellt. So werden beispielsweise Personen mit Legasthenie klar zur Zielgruppe gezählt.

Wenn sich im Zuge des Aufnahmeverfahrens eine Bewerberin oder ein Bewerber meldet, dann wird von den jeweiligen Ansprechpersonen für die Zielgruppe gemeinsam mit den BewerberInnen bzw. deren VertreterInnen und den Studiengangsleitungen eine Adaptierung des Aufnahmeverfahrens ausgearbeitet. In einem Interview wird von einem Fall berichtet, bei dem der Vater einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers im Jahr vor der Bewerbung das Aufnahmeverfahren selbst durchlaufen hat, um erforderlichen Adaptierungsbedarf konkretisieren zu können. Die Adaptierung des Aufnahmeverfahrens soll einerseits den Bedürfnissen der StudienbewerberInnen entsprechen und andererseits die Fähigkeit zu einer künftigen Berufsausübung berücksichtigen. Für den Fall, dass sich diese beiden Aspekte widersprechen, geht nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen in der Praxis die Fähigkeit zur Berufsausübung vor. Dies ist insbesondere in den Ausbildungen für Gesundheitsberufe ein Thema und häufig eine Abwägungsfrage. In einem Interview wird dies wie folgt problematisiert:

„Und wir haben zum Beispiel (...) überall dort, wo eben beratend und auch therapeutisch mit Leuten gearbeitet wird, das Problem, wenn jetzt jemand eine Hörbehinderung hat, inwieweit kann die Person dann mit den KlientInnen oder PatientInnen auch diese Gespräche führen. (...) Wenn jemand eine Hörbehinderung hat, dann ist die Frage: Möchte die Person zum Beispiel die mündlichen Fragen schriftlich vorgelegt haben? Und würde das dann schon heißen, dass die Person den Beruf nicht ausüben kann? Weil du kannst auch nicht im PatientInnen/KlientInnen-Gespräch sagen, legen Sie mir Ihre Fragen schriftlich vor. Deshalb ist die Erfahrung die, dass die Verfahren dann meistens ganz wie alle anderen ablaufen, um einmal zu gewährleisten, dass das [die Berufsausübung] möglich ist.“ (I8)

An der FH Campus wird zum Zeitpunkt der Erhebung von der Abteilung Gender & Diversity Management an einem Leitfaden für das Aufnahmeverfahren mit Menschen mit Behinderung gearbeitet, der ein einheitliches Vorgehen und eine möglichst frühzeitige Einbindung der Abteilung Gender & Diversity Management anstrebt. In dem Interview wird betont, dass es auf Organisationsebene das Commitment gibt, Menschen mit Behinderungen in den Studiengängen zu haben. *„Und wir tun alles, was geht, damit wir sie aufnehmen können, wenn es irgendwie möglich ist.“* Das Commitment zeigt sich beispielsweise auch darin, dass im An-

meldeformular darauf hingewiesen wird, dass sich Studierende mit Behinderungen an die Stelle für Gleichbehandlung und Vielfalt wenden können.²³

Aus Sicht der ExpertInnen unterstreicht der Anspruch, maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, die Notwendigkeit eines einheitlichen Prozederes. *„Wir haben auch hier einen standardisierten Prozesslauf, um zumindest den Prozess gleich zu halten, weil wir sehr wohl wissen, dass einfach jede Behinderung ganz unterschiedlich zu handhaben ist, indem was wir dann adaptieren, umändern müssen. Aber der Prozess schaut für alle, die sich melden, gleich aus.“* (I3)

Die ExpertInnen betonen, dass es vorrangiges Ziel ist, individuelle Lösungen für das Aufnahmeverfahren zu finden. Dabei wird einerseits auf die Charakteristika der Bewerberin bzw. des Bewerbers und andererseits auf die Anforderungen des Studiums bzw. der künftigen Berufstätigkeit eingegangen und eine maßgeschneiderte Lösung entwickelt. Es gibt also kein Set an „Standardlösungen“, auf das zurückgegriffen werden kann. Vielmehr gleicht kein Fall dem anderen. *„Ich habe noch keinen Fall gehabt, der gleich war.“* (I3) In diesen Prozess wird auch die Studiengangsleitung einbezogen, da diese für die Umsetzung der jeweiligen Regelungen zuständig ist. Dass die Entwicklung von effektiven individuellen Lösungen möglich ist, zeigt sich auch darin, dass es nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen bislang zu keinem Studienabbruch aufgrund eines nicht erfüllten Unterstützungsbedarfs gekommen ist.

Im Kontext einer erforderlichen Adaptierung des Aufnahmeverfahrens stellt sich auch die Frage nach den notwendigen Rahmenbedingungen im Studium, um das Studium bewältigen und abschließen zu können. *„Es muss eigentlich das gesamte Studium gescreent werden, weil wir übernehmen eine Verantwortung. Wir sagen ja, wenn du aufgenommen wirst, dann bist du in drei Jahren fertig.“* (I3) Es wird also bereits im Zuge des Aufnahmeverfahrens geprüft, inwiefern Adaptierungsbedarf von Rahmenbedingungen des Studiums besteht und wie erforderliche Unterstützungsleistungen gegebenenfalls zu finanzieren sind (z.B. durch Förderung des Bundesamts für Sozial- und Behindertenwesen). In diesem Zusammenhang wird das fehlende Globalbudget für Fachhochschulen problematisiert: *„Weil wir kein Globalbudget haben, sind wir einfach angehalten, Finanzierungsquellen zu finden. (...) Wenn eine Bewerberin, ein Bewerber mit Behinderung kommt und das ein kostenintensiveres Studium nach sich zieht (...) und wenn ich das nicht von einem Globalbudget nehme, rein rechnerisch, muss ich es von den anderen Studienplätzen nehmen.“* (I3)

Die enge Kooperation mit der Studiengangsleitung bei der Entwicklung von auf die individuelle Situation zugeschnittenen Unterstützungsmaßnahmen trägt auch dazu bei, dass Lehrende schon im Vorhinein über die Bedürfnisse von Studierenden informiert sind und sich entsprechend gezielt vorbereiten können. Als weiterer Vorteil von Fachhochschulen wird von den ExpertInnen die Organisation des Studiums in Jahrgangs- oder sogar Klassenver-

²³ Ein derartiger Hinweis ist in den Online-Bewerbungsformularen der FH Campus Wien, FH Joanneum, FH St. Pölten, FH Vorarlberg und der FHG Tirol enthalten.

bänden angeführt. Die Studierenden kennen sich untereinander, wodurch auch die Bereitschaft der gegenseitigen Unterstützung höher ist.

Mit der Abklärung der Rahmenbedingungen im Zuge des Aufnahmeverfahrens ist ein „Outing“ von Seiten der Studierenden gefordert. Dies stellt insbesondere für Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen eine große Überwindung dar und geht häufig mit der Angst vor damit verbundenen Nachteilen einher (Wroblewski, Laimer 2010; Wroblewski et al. 2012). Die InterviewpartnerInnen gehen daher auch davon aus, dass sich nicht alle Studierenden mit Unterstützungsbedarf tatsächlich melden. In den Interviews wird die Hypothese aufgestellt, dass es in bestimmten Fachkulturen – wie z.B. in den Sozial- und Gesundheitsberufen – leichter möglich ist, als Mensch mit Behinderung Akzeptanz zu finden. Insgesamt wird von den ExpertInnen Handlungsbedarf gesehen, um Studierende mit Behinderung zu ermutigen, sich ein Studium zuzutrauen. *„Man müsste proaktiv etwas machen, damit mehr Menschen mit Behinderung sich auch wirklich da drüber trauen. Ja, weil ich glaube, da gibt es einfach so viele Barrieren, abgesehen vom Baulichen, auch in den anderen Bereichen, das ist ziemlich schwierig.“* (I8)

Aufgrund der relativ geringen Anzahl an Fällen und dem Anspruch adäquate individuelle Unterstützungsangebote zu entwickeln, ist es häufig notwendig, mit externen ExpertInnen zu kooperieren. Dazu zählen die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und Diversity Management der Fachhochschulkonferenz, die Behindertenbeauftragten an Universitäten, uniability als deren Dachorganisation wie auch die Landesstellen des Sozialministeriumsservice (Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen) und im Bereich Behinderung tätige NGOs und Projekte (z.B. Selbstbestimmt Leben Initiative, GESTU).

Als ein Problem für Studierende mit Behinderungen wird der geringe Spielraum im Hinblick auf die Anwesenheit angesprochen. Während des Semesters wird so gut wie kein Spielraum wahrgenommen. Es besteht nur die Möglichkeit einer Unterbrechung für ein Semester, was aber kaum Flexibilitätsspielräume eröffnet – insbesondere im Vergleich zu Universitäten.

5. Veränderungen im Zeitverlauf

Eine erste Bestandsaufnahme von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an ausgewählten Universitäten und Fachhochschulen fand im Jahr 2009 statt. Seit dieser erstmaligen Erhebung erfolgte die Ratifizierung der UN-Behindertenkonvention sowie eine schrittweise Implementierung eines stärker an einem sozialen als einem medizinischen Behindertenbegriff in der österreichischen Behindertenpolitik. Damit wurde das bislang dominierende Fürsorgeprinzip durch die Zielsetzung der Inklusion von Menschen mit Behinderung in alle Bereiche der Gesellschaft abgelöst.

Die Situation 2009 war dadurch charakterisiert, dass eine Gruppe von Universitäten umfassende Unterstützungsstrukturen für die Zielgruppe geschaffen hatten. Dazu zählten die Universitäten Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz, Salzburg und Wien sowie die Technische Universität Wien. An diesen Universitäten hatte die Auseinandersetzung mit der Zielgruppe zum Teil bereits in den 1990er Jahren – zunächst angeregt durch Pilotprojekte des Wissenschaftsministeriums und durch die Einrichtung von Behindertenbeauftragten – begonnen. Demgegenüber stand eine Gruppe von Universitäten, die keine derartige Tradition aufwiesen und die Zielgruppe kaum zur Kenntnis nahm. Wird die Beschreibung des Angebots 2009 und jenes von 2016 gegenüber gestellt, so fällt zunächst einmal auf, dass sich an der Zweiteilung in eine Gruppe von Institutionen mit umfassendem Engagement und einer Gruppe von Institutionen mit geringem Engagement für die Zielgruppe nicht viel verändert hat. Gegenüber 2009 haben zwei Universitäten ihr Engagement für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung deutlich erhöht (Wirtschaftsuniversität, Universität für Bodenkultur) und bei zwei weiteren lässt sich aktuell eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema feststellen (Technische Universität Graz und Akademie der bildenden Künste Wien).

An den Fachhochschulen zeigen sich weniger Unterschiede im Hinblick auf das Engagement für die Zielgruppe, da Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die das Aufnahmeverfahren bestanden haben, so zu unterstützen sind, dass sie das Studium ohne Verzögerung absolvieren können. Es zeigen sich jedoch Unterschiede darin, wie offensiv auf die Zielgruppe zugegangen wird und das Engagement der Fachhochschule nach außen – z.B. an Studieninteressierte – kommuniziert wird. Gegenüber 2009 zeigt sich insofern eine Veränderung als mehr Fachhochschulen Behinderung auf ihrer Homepage thematisierten und Erfahrung mit der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung aufweisen.

Die Entwicklung der letzten Jahre ist am stärksten durch eine Öffnung der Zielgruppe geprägt. Jene Universitäten, die bereits 2009 langjährige Erfahrung mit der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung aufgewiesen hatten, adressierten bereits damals auch Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen oder Erkrankungen. In den letzten Jahren wurde die Zielgruppendefinition adaptiert und die Unterstützungsangebote wurden entsprechend weiterentwickelt.

Veränderungen haben sich gegenüber 2009 jedoch im Diskurs ergeben. Dominantes Thema in der Diskussion 2009 waren die Kosten der Adaptierung von Gebäuden, um diese barrierefrei zu gestalten bzw. die Frage, wer die Kosten für Barrierefreiheit zu tragen habe – die Bundesimmobiliengesellschaft oder die Universitäten. Diesbezüglich wurden offensichtlich klare und eindeutige Regelungen gefunden, da die Kosten von Barrierefreiheit nicht mehr thematisiert wurden. Es wurde in den Interviews vielmehr klar, dass Barrierefreiheit von Gebäuden bei deren Sanierung und insbesondere bei Neubauten mitgedacht wird – häufig unter Einbeziehung der Behindertenbeauftragten. Im Jahr 2016 ist Barrierefreiheit nicht nur im Zusammenhang mit der Adaptierung von Gebäuden ein Thema, sondern insbesondere im Zusammenhang dem Internetauftritt der Universität und der Zugänglichkeit von Dokumenten.

Auch wenn die Kosten der Barrierefreiheit kein dominantes Thema mehr sind, so werden Kostenfragen dennoch stark thematisiert. Dies insbesondere im Zusammenhang mit kostenintensiven Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wie z.B. die Zurverfügungstellung von GebärdensprachdolmetscherInnen, TutorInnen oder AssistentInnen. Es gibt Befürchtungen, dass es bei einer weiterhin steigenden Nachfrage aus Kostengründen irgendwann zu einer Einschränkung des Angebots kommen wird müssen.

Die Interviews zeigen, dass den Ansprechpersonen für die Zielgruppe bewusst ist, dass es für Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen häufig schwer ist, ihren Unterstützungsbedarf zu thematisieren bzw. Unterstützung einzufordern. Dies wird gegenüber 2009 deutlich stärker als Problem wahrgenommen und an einigen Universitäten wird versucht, Studierende möglichst früh im Studium über Unterstützungsangebote zu informieren und Befürchtungen abzubauen. Es scheint sich somit an der Situation der betroffenen Studierenden wenig verändert zu haben, sehr wohl aber an der Problemwahrnehmung von Seiten einiger Universitäten.

Unverändert ist auch, dass im Zusammenhang mit der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung unterschiedliche Definitionen der Zielgruppe verwendet werden. In der Diskussion wird zwar zumeist auf einen sozial konstruierten Behindertenbegriff verwiesen, der jenem der UN-Konvention entspricht. Einige Universitäten stellen jedoch nach wie vor auf einen engeren, medizinisch definierten Begriff von Behinderung ab, indem sie beim Zugang zu Unterstützungsangeboten einen Behindertenpass verlangen. An einigen Universitäten werden unterschiedliche Zielgruppendefinitionen verwendet: Während beim Zugang zu Beratungsangeboten und der Gewährung eines alternativen Prüfungsmodus auf einen sozial konstruierten Begriff von Behinderung abgestellt wird, wird bei finanziellen Leistungen auf einen Behindertenpass abgestellt (z.B. Rückverfügung des Studienbeitrags).

Eine generelle Veränderung gegenüber 2009 ist der in vielen Bereichen neu geregelte Zugang zu Universitäten. Mittlerweile gibt es nicht nur an Medizinischen Universitäten Auf-

nahmeverfahren, sondern auch in einer Reihe anderer Studienrichtungen. Es fällt auf, dass die Situation von Studierenden mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen in diesem Zusammenhang kaum thematisiert wird. An Universitäten mit hohem Engagement für die Zielgruppe wird für Studieninteressierte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eine Beratung vor dem Studium angeboten, in dessen Kontext auch das Aufnahmeverfahren thematisiert und gegebenenfalls ein alternativer Prüfungsmodus für das Aufnahmeverfahren vereinbart wird. An den anderen Universitäten werden im Zusammenhang mit dem Aufnahmeverfahren keine Probleme wahrgenommen und daher auch kein Handlungsbedarf gesehen.

6. Behinderung im Kontext universitärer Gleichstellungspolitik

Im Jahr 2015 wurde mit einer Novelle des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002) ein zusätzliches Instrument in der universitären Gleichstellungspolitik Österreichs geschaffen. Universitäten haben nun neben dem bereits etablierten Frauenförderungsplan auch einen Gleichstellungsplan zu formulieren, in den Vereinbarkeitsfragen, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken aufgenommen werden müssen bzw. können. Dieses Instrumentarium beinhaltet das Potential, umfassende universitäre Diversitätszielsetzungen zu verankern und entsprechende Diversitätspolitiken zu implementieren. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwieweit Behinderung im Kontext der Gleichstellungspläne thematisiert wird und wie die Behindertenbeauftragten in deren Entwicklung bislang eingebunden waren. Auf dieser Grundlage wird schließlich diskutiert, ob das Potential der Gleichstellungspläne für die stärkere Verankerung der Interessen von Menschen mit Behinderung in universitäre Gleichstellungspolitik genutzt wird.

6.1 Hintergrund

Im Jahr 2015 wurde mit einer Novelle des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002) festgelegt, dass jede Universität neben dem Frauenförderungsplan auch einen Gleichstellungsplan zu erlassen hat (§ 20b). Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan dienen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 Bundesverfassungsgesetz (B-VG) sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GIBG). Im Gleichstellungsplan sind insbesondere folgende Angelegenheiten zu regeln: (1) Vereinbarkeit und (2) Antidiskriminierung. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht auf Vorschlag des Gleichstellungsplans an das Rektorat. Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan sind innerhalb von sechs Monaten ab Vorlage des Vorschlages vom Senat zu erlassen.

Die Weiterentwicklung des Frauenförderungsplans wurde durch die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen initiiert, wobei die ursprüngliche Zielsetzung war, den Frauenförderungsplan durch einen Antidiskriminierungsplan zu ersetzen. Reformbedarf wurde insofern gesehen, als der bestehende Frauenförderungsplan auch über das Geschlecht hinausgehende Antidiskriminierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen regelt, die nicht nur an Frauen gerichtet sind. Diese ursprüngliche Zielsetzung wurde vom Gesetzgeber jedoch nur teilweise aufgenommen. Laut den Erläuterungen zur Gesetzesvorlage (BMWFW 2014) ist es Ziel der Novelle, die Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit“ zu stärken. Durch die Erlassung eines Gleichstellungsplanes soll gleichzeitig sichergestellt werden, dass das Instrument Frauenförderungsplan sich auch wirklich auf die zentralen Anliegen der Frauenförderung konzentrieren kann. Der Gesetzestext legt zwar „Vereinbarkeit“ und „Antidiskriminierung“ als Themen für die Gleichstellungspläne fest, in den Erläuterungen wird jedoch implizit – schon alleine durch die ausführlichere Auseinandersetzung im Text – die Vereinbarkeitsperspekti-

ve in den Vordergrund gerückt. So heißt es in den Erläuterungen: „Jene Angelegenheiten, die jedenfalls im Gleichstellungsplan zu regeln sind, sind die Vereinbarkeit sowie die Antidiskriminierung. Darüber hinaus können jedoch auch weitere einschlägige Angelegenheiten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden (z. B. das Thema Diversität etc.).“ In den Erläuterungen wird klar definiert, was unter Vereinbarkeit zu verstehen ist: „In Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan geht es in erster Linie um die Vereinbarkeit von Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität.“ Es werden zwar nicht Frauen als primäre Zielgruppe angesprochen, doch liegt der Fokus auf der Entlastung von Betreuungsarbeit, die überwiegend von Frauen erbracht wird.

In den Stellungnahmen²⁴ zur Novelle des UG 2002 wird die Verankerung der Vereinbarkeit als einer von 14 leitenden Grundsätzen der Universität in §2 UG 2002 begrüßt. Damit ist Vereinbarkeit neben der Gleichstellung von Frauen und Männern, der sozialen Chancengleichheit, der besonderen Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderung und der nachhaltigen Nutzung von Ressourcen als ein Grundsatz verankert, an dem sich die Universität in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu orientieren hat.

In einigen Stellungnahmen wird entsprechend der ursprünglichen Zielsetzung, für die Einführung eines Antidiskriminierungsplans, in dem der Frauenförderungsplan wie auch der Gleichstellungsplan aufgehen sollen, plädiert (z.B. in der Stellungnahme der Österreichischen HochschülerInnenschaft an den Grazer Universitäten, in jener des Senats der Universität Wien oder jener der Akademie der bildenden Künste). Die Genderplattform (2014)²⁵ formuliert in ihrer Stellungnahme ein Plädoyer für die Ausweitung des Frauenfördergebots (§41 UG 2002) auf ein Antidiskriminierungsgebot und für eine explizite Einbeziehung von Behinderung in dieses Antidiskriminierungsgebot. Nach der Genderplattform sollte Antidiskriminierung in die leitenden Grundsätze der Universität aufgenommen werden. Sie stellt auch fest, dass die Vereinbarkeitsproblematik im Vergleich zu anderen Benachteiligungssituationen höher gewichtet ist. Die Hervorhebung der Vereinbarkeitsthematik widerspräche dem intersektionalen Ansatz, der die Wechselwirkung unterschiedlicher Diskriminierungsebenen zur Grundlage von Gleichstellungsmaßnahmen macht.

6.2 Berücksichtigung von Behinderung im Kontext der Gleichstellungspläne

Zum Erhebungszeitpunkt (Frühjahr 2016) wurde gerade vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Technischen Universität ein Mustergleichstellungsplan ausgearbeitet. Dieser soll in weiterer Folge den Ausgangspunkt für die Entwicklung der Gleichstel-

²⁴ Insgesamt wurden 21 Stellungnahmen berücksichtigt, die sich (auch) auf den Gleichstellungsplan beziehen.

²⁵ Die GENDERPLATTFORM umfasst die Einrichtungen, die gemäß Universitätsgesetz an Österreichs Universitäten mit der Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie Geschlechterforschung und der auf ihr basierenden Lehre betraut sind.

lungspläne an anderen Universitäten darstellen. Angestrebt ist, den Mustergleichstellungsplan an die jeweiligen Gegebenheiten anzupassen.

Bei der Entwicklung des Gleichstellungsplans für die TU Wien wurde auch das Thema Behinderung aufgegriffen und es wurde angestrebt, die Funktion der Behindertenbeauftragten strukturell zu verankern. Damit soll die Funktion einerseits auf Dauer gestellt werden und andererseits unabhängig von der aktuellen Funktionsinhaberin verankert werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass bei Ausscheiden der aktuellen Behindertenbeauftragten eine Nachbesetzung erfolgen muss. Darüber hinaus wird angestrebt, die Stelle mit Ressourcen auszustatten (Räumlichkeiten und administrative Unterstützung). In diesen Teil der Formulierung des Gleichstellungsplans ist die Behindertenbeauftragte eingebunden.

An anderen Universitäten wurde zum Erhebungszeitpunkt noch auf diesen Mustergleichstellungsplan gewartet, d.h. es lagen noch keine Entwürfe vor. An einigen Universitäten gab es vorbereitende Aktivitäten für die Formulierung der Gleichstellungspläne. So wurde beispielsweise an einer Universität vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlag an das Rektorat übermittelt, dass die Stelle einer Behindertenbeauftragten eingerichtet werden soll. Die Ansprechperson für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an der Universität stellte fest, dass *„sie [die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen] eigentlich die Stelle eines Behindertenbeauftragten samt Assistentin oder Assistent umsetzen möchte für mannigfaltige Tätigkeiten, die wir seit 25 Jahren an der Uni sowieso machen.“* (I14)

Dieses Beispiel illustriert die an den meisten Universitäten anzutreffende Situation, die durch eine fehlende Kooperation zwischen den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und den Behindertenbeauftragten sowie ein Informationsdefizit über die Tätigkeit der jeweils anderen Gruppe gekennzeichnet ist. *„Es ist allgemein so, wir müssen relativ viel – und das verstehe ich auch als Teil meiner Arbeit – Selbstinitiative zeigen und uns hinein reklamieren. Weil, wenn jemand nach wie vor, auch wenn es in den Leitdokumenten wohlwollend darin steht, und die Universität sich verpflichtet, ich sage mal, an der Basis leider oft übersehen wird und nicht daran gedacht wird. Und deswegen gar nicht aus bösem Willen hier heraus wir nicht mithineingenommen werden, manche anderen Abteilungen wissen auch immer noch nicht, dass es uns gibt.“* (I11)

Die Interviews sind geprägt durch ein gegenseitiges Abgrenzen von Zuständigkeiten der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und der Behindertenbeauftragten bzw. der Behindertenvertrauenspersonen, das von beiden Seiten primär mit unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen argumentiert wird. Nicht thematisiert wird dabei, dass mit den jeweiligen rechtlichen Grundlagen auch andere Definitionen der Zielgruppe verbunden sind.

Von den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen werden Menschen mit Behinderung ausschließlich im Kontext von Personaleinstellungen wahrgenommen. In diesem Kontext gibt es auf Basis des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) eine klar definierte Rolle

der Behindertenvertrauenspersonen. Die Behindertenvertrauensperson ist in ein Einstellungsverfahren einzubeziehen, wenn sich eine begünstigt behinderte Person bewirbt. In jenen Fällen, in denen sich eine Person mit entsprechendem Status bewirbt, erfolgt eine Beiziehung der Behindertenvertrauensperson in das Verfahren und es gibt ein unmittelbares Zusammentreffen von VertreterInnen der Arbeitskreise und der Behindertenvertrauensperson. In einigen Fällen hat die Behindertenvertrauensperson auch die Funktion der Behindertenbeauftragten inne oder ist die Behindertenvertrauensperson Mitglied bzw. Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Häufig stellt dies die einzige Kooperation zwischen den beiden Funktionen dar abgesehen von gegebenenfalls bestehenden persönlichen Kontakten. Die Zuständigkeit für Studierende wird den Behindertenbeauftragten zugeschrieben, d.h. in diesem Kontext sind die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen üblicherweise nicht involviert.

Mit dieser Ausdifferenzierung der Zuständigkeit für Personaleinstellungen und Studierendenangelegenheiten ist auch eine jeweils andere Definition der Zielgruppe verbunden. Die Zielgruppe im Kontext des BEinstG ist eindeutig definiert und umfasst BewerberInnen, die einen formal anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50% aufweisen (Feststellungsbescheid). Demgegenüber wird insbesondere bei Beratungsangeboten, aber auch bei der Gewährung eines alternativen Prüfungsmodus, häufig auf eine breiter definierte Zielgruppe abgestellt und keine formale Einstufung verlangt. Nur bei der Rückerstattung des Studienbeitrags wird ein Behindertenpass o.ä. verlangt. D.h. viele Universitäten nutzen den ihnen zur Verfügung stehenden Spielraum und orientieren sich bei der Ausgestaltung ihres Unterstützungsangebotes an einem sozialkonstruktivistischen Verständnis von Behinderung (siehe auch Kapitel 3). Damit sind diese Unterstützungsangebote niederschwelliger zugänglich, d.h. auch in Fällen mit nur vorübergehender Beeinträchtigung (z.B. nach Unfällen oder schweren Erkrankungen) und bei Erkrankungsformen, die häufig keine formale Anerkennung erhalten (z.B. psychische Erkrankungen) oder nicht mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 50% gekoppelt sind (z.B. chronische Erkrankungen). Wie bereits eingangs angesprochen, hat die zugrunde gelegte Zielgruppendefinition gravierende Auswirkungen auf den Umfang der Zielgruppe (siehe Kapitel 2.1).

Die fehlende Kooperation zwischen den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen und den Behindertenbeauftragten wird von einigen InterviewpartnerInnen auch damit begründet, dass unterschiedliche Leistungen erbracht werden. Einige Behindertenbeauftragte verstehen ihre Funktion als eine reine Serviceleistung für Studierende, während sie die Tätigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen als eine Partizipation in Prozessen verstehen (Personalaufnahmeverfahren). Diese Sichtweise wird jedoch nicht von allen Behindertenbeauftragten geteilt. Einige Behindertenbeauftragte sehen sich als institutionspolitisch engagiert und es als ihren Auftrag an, die Universitätsleitung bei der Ausgestaltung von Gleichstellungspolitik für Universitätsangehörige mit Behinderung zu unterstützen.

6.3 Getrennte Expertisen als Barriere für einen intersektionalen Zugang

Mit der Ausdifferenzierung der Zuständigkeiten ist der Aufbau von spezifischer Expertise in den beiden Feldern verbunden. Diese Expertise ist insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass im jeweiligen Anwendungsfeld bestehende Praktiken permanent in Frage gestellt und damit Barrieren zunächst aufgezeigt und langfristig abgebaut werden sollen. Diese Reflexion bestehender Praktiken erfolgt aber primär vor dem Hintergrund von Geschlecht bzw. Behinderung. Ein intersektionaler Zugang, indem beispielsweise Geschlecht und Behinderung zusammengedacht werden, findet so gut wie nicht statt. Konkrete Nachfragen in den Interviews nach Situationen, in denen die beiden Dimensionen eine Rolle spielen, rufen Erstaunen hervor und werden entweder sofort verneint oder mit sehr oberflächlichen und unreflektierten Einschätzungen über die Situation der jeweils anderen Zielgruppe beantwortet. So meint beispielsweise eine Vertreterin eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen: *„Du sprichst die Problematik dieser Mehrfachdiskriminierung an. Die ist jetzt aus der Erfahrung heraus (...) nicht so häufig, muss man sagen, ja, also es ist meistens oder jetzt aus meiner Erfahrung, immer ein Merkmal im Vordergrund, ja, wo ich wirklich sage „Du wirst hier diskriminiert“, und da ist das Häufigste immer noch das Geschlecht.“* (11)

Später im Interview meint die Interviewpartnerin dann, dass sich die Situation für Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in den letzten Jahren deutlich verbessert hat. Dabei spricht sie zum einen die in den letzten Jahren erfolgten baulichen Adaptierungen an und zum anderen die weite Verbreitung von Allergien, die es ermöglicht: *„dass man gewisse jetzt auch, oft nicht offensichtliche chronische Erkrankungen kaschieren kann.“* (11)

Umgekehrt verwenden Behindertenbeauftragte stereotype Einschätzungen über „die Frauen“ und „die Männer“. So wird beispielsweise in einem Interview als Problem konstatiert, dass Studierende generell ebenso wie Studierende mit Behinderung zu wenig Selbstorganisationsfähigkeit mitbringen, wenn sie ein Studium aufnehmen. *„Das ist ein bisschen ein Männerproblem.“* (19) Darüber hinaus werden in den Interviews Einschätzungen über Behinderungen transportiert, die einen unreflektierten Gender-Bias beinhalten. So erwähnt eine Interviewpartnerin, die zunächst die Frage nach geschlechtsspezifischen Aspekten in ihrer Alltagsarbeit verneint hat, schließlich die unterschiedliche Betroffenheit von psychischen Erkrankungen bei Frauen und Männern. Sie betreut acht Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen, wovon sechs Frauen sind. Sie schließt aus diesen Zahlen, dass überwiegend Frauen betroffen sind. Es wird im Gespräch auch deutlich, dass sie Studierende mit psychischen Erkrankungen eigentlich nicht zu ihrer Zielgruppe zählt, da sie für sie keine Unterstützungsleistungen anbietet. Studierende mit psychischen Erkrankungen vermittelt sie an die psychologische Studierendenberatung weiter. Es fällt auch auf, dass sie psychische Erkrankungen von Männern mit einem konkreten Krankheitsbild assoziiert, während sie die psychischen Erkrankungen von Frauen eher diffus auf den *„Druck, der einfach auch durch dieses Bachelor Studium aufgebaut worden ist“* (19) zurückführt.

Diese Differenzierung der Zielgruppe, einen Teil, für den sie Unterstützungsleistungen anbietet und die Gruppe der Studierenden mit psychischen Erkrankungen, überrascht aus zweierlei Gründen: Zum einen orientiert sie sich in ihrer Definition der Zielgruppe an der UN-Konvention und lehnt es mit dieser Begründung ab, den Zugang zu Unterstützungsleistungen von einer formalen Anerkennung abhängig zu machen. Zum anderen kritisiert sie es, wenn diese Unterscheidung von anderen getroffen wird. Sie berichtet von einer Informationsveranstaltung für Lehrende ihrer Universität: *„Da waren wirklich Lehrende dort, die haben sich [für das Thema Behinderung] interessiert, so um die zwanzig Personen. Und da ist wirklich der Satz gefallen [Handbewegung: Scheibenwischer]: „Naja, die normalen Behinderten, die sind ja eigentlich gar kein --, also mit denen haben wir ja eigentlich weniger ein Problem, aber es gibt ja so viele Menschen mit psychischer Beeinträchtigung“.* (19)

Diese beiden Beispiele stehen exemplarisch für VertreterInnen der Arbeitskreise und der Behindertenbeauftragten. In allen Interviews finden sich ähnliche Beispiele stereotyper und vereinfachter Darstellungen der jeweils anderen Zielgruppe. Dabei überrascht das geringe Maß an Reflexion bei InterviewpartnerInnen, deren Tätigkeit und Expertise durch ein hohes Maß an Reflexivität charakterisiert ist. Insgesamt wird in den Interviews deutlich, dass über die Verschneidung von Geschlecht und Behinderung noch nicht nachgedacht wurde. Es gibt zwar Ausnahmefälle, in denen beispielsweise Frauen mit Behinderung unter BewerberInnen und daher VertreterInnen der Arbeitskreise wie auch die Behindertenvertrauensperson in deren Aufnahmeverfahren einbezogen waren. Dies hat jedoch keine grundsätzliche Diskussion über das Zusammentreffen der potentiellen Diskriminierungsmerkmale Behinderung und Geschlecht ausgelöst.

Das gemeinsame Verhandeln von potentiellen Diskriminierungen nach Geschlecht bzw. aufgrund einer Behinderung bzw. chronischen Erkrankung wird insbesondere von VertreterInnen der Arbeitskreise mit Hinweis auf befürchtete Mehrarbeit rigoros abgelehnt. Von Seiten der Behindertenbeauftragten besteht hier mehr Offenheit. Eine Behindertenbeauftragte antwortet auf die Frage, ob aus ihrer Sicht eine engere Kooperation mit dem Arbeitskreis Sinn machen würde: *„Also, jetzt gerade, was so den Universitätsbereich angeht, kann ich mir jetzt keine wirklichen Probleme vorstellen, wo ich sage, wenn es jetzt so eine engere Zusammenarbeit gibt, weil es fällt mir jetzt kein Bereich ein, wo es da irgendwelche gegenläufigen Interessen geben könnte.“* (17)

7. Resümee und Empfehlungen

Auch wenn in den letzten Jahrzehnten die Zahl der Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gestiegen ist, sind die Barrieren für ein Studium für die Zielgruppe noch lange nicht abgebaut. Es setzen zwar alle Universitäten die im UG 2002 festgeschriebenen Unterstützungsmaßnahmen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung um (alternativer Prüfungsmodus, Rückverfügung des Studienbeitrags). Auch ist an den meisten Universitäten eine Ansprechperson oder -stelle für die Zielgruppe eingerichtet. Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede in dem darüber hinaus gehenden Angebot an Unterstützungsleistungen und -strukturen zwischen den Universitäten. Während eine Gruppe von Universitäten eine aktive Rolle einnimmt und es als ihre Aufgabe ansieht, die Rahmenbedingungen des Studiums generell so zu gestalten, dass dieses auch Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zugänglich ist, agieren andere Universitäten primär auf den von betroffenen Studierenden formulierten Unterstützungsbedarf und versuchen individuelle Lösungen im jeweiligen Anlassfall zu finden.

An Fachhochschulen stellt sich die Situation für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung anders dar. Studierende, die ihren Unterstützungsbedarf im Zuge der Bewerbung deklarieren, erhalten im Aufnahmeverfahren spezifische Unterstützung (z.B. durch einen alternativen Prüfungsmodus). Im Kontext des Aufnahmeverfahrens erfolgt eine Auseinandersetzung mit der Frage, welcher Unterstützungsbedarf im Falle des bestandenen Aufnahmeverfahrens während des Studiums zu erwarten ist und ob bzw. wie die Fachhochschule diesen erfüllen kann. Es wird also bereits vor dem Studium von der Institution der Unterstützungsbedarf antizipiert und eine individuelle Lösung ausgearbeitet. Auch innerhalb der Fachhochschulen zeigen sich Unterschiede dahingehend, wie offensiv diese Information an Studieninteressierte weitergegeben wird.

In den letzten Jahren (im Vergleich zur erstmaligen Erhebung der Unterstützungsangebote im Jahr 2009) wurde das Angebot für die Zielgruppe an den meisten Universitäten ausgebaut. So wurden beispielsweise an mehreren Universitäten erstmals Ansprechpersonen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen eingerichtet und häufig wurde das bestehende Unterstützungsangebot für Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen zugänglich gemacht oder zusätzliche Angebote entwickelt. D.h. es erfolgte eine stärkere Orientierung an dem durch die UN-Konvention vorgegebenen Begriff von Behinderung als soziales Konstrukt.

Trotz dieser Weiterentwicklung hat sich die Situation für die Zielgruppe in bestimmten Bereichen kaum verändert. So besteht für Studierende mit nicht sichtbaren Beeinträchtigungen nach wie vor eine Hemmschwelle, konkreten Unterstützungsbedarf zu formulieren. D.h. es besteht in vielen Bereichen nach wie vor ein Klima, indem eine Abweichung von einer/m „Normstudierenden“, die/der sich primär auf das Studium konzentrieren kann und nicht durch außeruniversitäre Verpflichtungen oder gesundheitliche Beeinträchtigungen eingeschränkt ist, möglichst nicht thematisiert wird.

Insgesamt wurden also in einigen Bereichen wahrnehmbare Schritte in Richtung der Entwicklung inklusiver Universitäten gesetzt, in anderen Bereichen veränderte sich die Situation in den letzten Jahren jedoch kaum. Weiterentwicklungen im Bereich der Studienbedingungen von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen fanden insbesondere dort statt, wo es bereits eine lange Tradition der Auseinandersetzung mit der Thematik gab. Es ist jedoch nicht gelungen, das Engagement jener Universitäten zu erhöhen, die in der Vergangenheit im Hinblick auf die Zielgruppe wenig aktiv waren.

Es stellt sich somit die Frage nach Ansatzpunkten für Veränderungen, um zu einer Situation zu kommen, wie sie der ehemalige Rektor der Universität Linz im Vorwort zu einer Festschrift anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Instituts Integriert Studieren beschreibt: „Es soll auch heute noch einer der wesentlichen Wesenszüge einer Universität sein, voraus zu denken und beispielhaft zu handeln. Die Integration von Menschen mit Behinderungen als eine historisch späte und lange ungeachtete Herausforderung offener und demokratischer Gesellschaften sollte an den Universitäten den notwendigen Freiraum und das notwendige Verständnis finden können.“ (IIS, JKU 2011).

Im Folgenden werden auf Basis der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung Empfehlungen formuliert, die sich an das BMWFW richten. Die Empfehlungen beziehen sich zum einen auf die Weiterentwicklung des Angebots an Unterstützungsstrukturen für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und zum anderen auf die Nutzung des Potentials der Gleichstellungspläne für die Entwicklung einer stärker diversitätsorientierten und intersektional ausgerichteten Gleichstellungspolitik.

7.1 Empfehlungen zur Ausgestaltung von Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen

Die zentrale Herausforderung ist es, die **unterschiedlichen Standards** im Hinblick auf das Unterstützungsangebot für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zu **vereinheitlichen**, um alle Universitäten gleichermaßen für die Zielgruppe zugänglich zu machen. Dabei gilt es, das Engagement jener Universitäten zu erhöhen, die bislang kaum Unterstützungsangebote für die Zielgruppe hatten und eine aktive Rolle einzufordern, wie sie dem leitenden Grundsatz des UG 2002 entspricht. Dieser verlangt von Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen (§ 2 Zi. 11). Dieser Grundsatz bezieht sich auf alle Aufgaben der Universität, d.h. u.a. auch auf Forschung, Lehre, Verwaltung, Aus- und Weiterbildung. Die Leistungsvereinbarungen als zentrales hochschulpolitisches Steuerungsinstrument bieten für das BMWFW wie auch für die Universitäten die Möglichkeit, die Bedürfnisse der Zielgruppe verstärkt einzubringen. Ein erster Schritt in Richtung einheitlicher Standards ist die **Etablierung von Behindertenbeauftragten an allen Universitäten und Fachhochschulen**, die ein klar formuliertes Funktionsprofil aufweisen und mit Ressourcen (zumindest Personal und Infrastruktur) ausgestattet sind.

Ein wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit der Schaffung einheitlicher Standards für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist darüber hinaus eine **einheitliche Definition der Zielgruppe**. Im Zuge der Umsetzung der UN-Konvention erfolgt eine schrittweise Adaptierung des medizinisch definierten Begriffs von Behinderung in Richtung eines sozial konstruierten. So beispielsweise auch mit der Novelle der Einstufungsverordnung, durch die Personen mit psychischer Beeinträchtigung leichter eine formale Anerkennung als Mensch mit Behinderung erhalten sollen. Langfristig wird sich damit eventuell auch die Zielgruppe der Studierenden mit formaler Einstufung anders zusammensetzen. Zu überlegen ist jedoch, ob weiterhin bei der Rückvergütung des Studienbeitrags auf eine formale Einstufung zu mindestens 50% abgestellt werden soll (UG 2002, § 92). Diese Zielgruppendefinition ist nicht nur bei der Rückvergütung des Studienbeitrags relevant, sondern wirkt auch darüber hinaus. An einigen Universitäten wird die formale Einstufung von mindestens 50% für den Zugang zu Unterstützungsangeboten generell herangezogen.

Unterstützungsangebote für die Zielgruppe beziehen sich an einigen Universitäten auch auf das Aufnahmeverfahren, an anderen Universitäten ist das kein Thema. Es fällt auf, dass die **Auswirkungen von Aufnahmeverfahren** für den Zugang von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung kaum reflektiert werden. Bislang liegt keine systematische Analyse der Effekte von Aufnahmeverfahren für die Zielgruppe bzw. für unterschiedliche Gruppen von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung vor. Die Regelungen für einen **alternativen Prüfungsmodus** im UG 2002 (§ 42) beziehen das **Aufnahmeverfahren** derzeit nicht explizit ein. Ein deutliches Signal an die Zielgruppe wäre daher, den alternativen Prüfungsmodus explizit auch für Aufnahmeprüfungen vorzusehen.

Einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Unterstützungsangebots seit der erstmaligen Bestandsaufnahme im Jahr 2009 scheinen regionale Kooperationen zu leisten. Dies zeigt sich zum einen in der Bedeutung, die von ExpertInnen dem Projekt GESTU zugeschrieben wird, das an der Technischen Universität Wien angesiedelt ist und Unterstützung für gehörlose oder hörbeeinträchtigte Studierende an allen Hochschulen im Raum Wien anbietet. Aber auch in der Weiterentwicklung des Angebots für die Zielgruppe an Grazer Universitäten spielt die Kooperation mit dem Zentrum Integriert Studieren an der Universität Graz eine wichtige Rolle – sowohl hinsichtlich vorgelebter Standards wie auch durch Kompetenztransfer und Unterstützung beim Aufbau von Unterstützungsstrukturen an anderen regionalen Hochschulen. Es wird daher empfohlen die (regionale) **Kooperation von Hochschulen** bei der Weiterentwicklung des Unterstützungsangebots gezielt zu **unterstützen**.

Im Zusammenhang mit der Ausgestaltung des Unterstützungsangebots wäre auch eine Plattform für den **Austausch von Erfahrungen und good practices** zu institutionalisieren. Ein Austausch zwischen den Behindertenbeauftragten erfolgt innerhalb von Uniability, es gibt jedoch kein Pendant dazu auf Ebene der zuständigen VizerektorInnen oder ein Forum, das Behindertenbeauftragte und Angehörige des Universitätsmanagements gleichermaßen adressiert. Ein solcher Austausch könnte durch thematische Konferenzen oder Workshops

erfolgen, die sich an Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen und Privatuniversitäten gleichermaßen richten.²⁶ Damit wird nicht nur der inhaltlich-fachliche Austausch gefördert, sondern auch Sensibilisierung für die Thematik geleistet.

Die Behindertenbeauftragten bezeichnen den Austausch im Rahmen von Uniability als eine wichtige Ressource für ihre Tätigkeit, insbesondere VertreterInnen kleinerer Universitäten, die in absoluten Zahlen weniger Studierende mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung unterstützen und mit bestimmten Formen der Beeinträchtigung wenig Erfahrung haben, schätzen den Know-how Transfer innerhalb des Netzwerks sehr. Unabhängig davon wird von Behindertenbeauftragten, die diese Funktion noch nicht lange innehaben, der Bedarf an **Unterstützung für die Einstiegsphase** formuliert. Der informelle Austausch innerhalb von Uniability kann einen Einstiegsworkshop oder eine strukturierte Weiterbildungsmaßnahme nicht ersetzen. Aber auch Behindertenbeauftragte, die bereits länger die Funktion ausüben, bezeichnen ein Fortbildungsangebot wie auch Symposien oder andere Vernetzungsforen als hilfreich für die Ausübung ihrer Tätigkeit. Es wird daher angeregt, **Weiterbildungsangebote** für Behindertenbeauftragte zu schaffen, wie es das IBS (Informations- und Beratungsstelle des Deutschen Studentenwerks) anbietet. Das IBS unterstützt als zentrales Kompetenzzentrum AkteurInnen und Initiativen, die sich um die Verbesserung der Studienbedingungen beeinträchtigter Studierender bemühen, insbesondere die Beauftragten und BeraterInnen in Hochschulen und Studentenwerken. Das IBS organisiert in der Regel jährlich eine Fachtagung zu aktuellen Themen im Bereich Behinderung und Studium. Darüber hinaus lädt das IBS Beauftragte und BeraterInnen einmal im Jahr zu einem Qualifizierungsseminar zum Thema „beeinträchtigt studieren“ ein. Dabei wird im Wechsel eines von drei Modulen angeboten: (1) Einführung in die Arbeit der Beauftragten, (2) Nachteilsausgleich und (3) Finanzierung.

Bis auf zwei Ausnahmen ist die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung losgelöst von einer **wissenschaftlichen Auseinandersetzung** mit der Thematik (disability studies). Der fehlende Bezug von Unterstützungsleistungen und wissenschaftlicher Auseinandersetzung trägt auch dazu bei, dass das herrschende Wissenschaftsideal, das mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung inkompatibel erscheint, nicht hinterfragt wird. Die Etablierung von disability studies könnte langfristig einerseits einen nachhaltigen Kulturwandel hin zu einer inklusiven Universität unterstützen und andererseits zur Integration von WissenschaftlerInnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems beitragen. Felicitas Pflichter bezeichnet die „Koinzidenz von wissenschaftlichem, lehrendem, politischem und verwaltendem Engagement“ als die zentrale Voraussetzung für die Implementierung des Instituts Integriert Studieren in Linz und für dessen Erfolgsgeschichte (IIS, JKU 2011).

²⁶ Die im Oktober 2016 stattfindende Veranstaltung „Behinderung, Diversität, Inklusion: Wegmarken für den österreichischen Hochschulraum“, die gemeinsam von der Donauuniversität Krems, der Fachhochschule Krems, der Behindertenanwaltschaft, dem Verein Uniability, der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft, dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sowie der Ombudsstelle für Studierende organisiert wurde, könnte hierfür ein Vorbild sein.

7.2 Empfehlungen zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik

Die ersten Erfahrungen mit dem Instrument der Gleichstellungspläne zeigen die Herausforderungen, die mit dem Anspruch verbunden sind, geschlechterbezogene Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierungspolitik für andere Gruppen zusammenzuführen. Das Potential der Gleichstellungspläne für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik, die auch Universitätsangehörige mit Behinderung oder chronischer Erkrankung adressiert, wird derzeit nicht genutzt. Dies ist auf der einen Seite durch die beschriebene Strategie der Abgrenzung der jeweiligen Expertise bedingt, auf der anderen Seite durch fehlende Diversitätskompetenz erklärbar.

Ein erster Schritt in Richtung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik, die auch Behinderung thematisiert, ist die **Vernetzung der ExpertInnen** im Bereich Geschlechtergleichstellung und für die Anliegen von Universitätsangehörigen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung mit dem expliziten Ziel der Zusammenführung der beiden Dimensionen in einer intersektionalen Weise. Damit würde auch ein Beitrag zum Aufbau von Diversitätskompetenz geleistet werden.²⁷

Über die Vernetzung der zentralen AkteurInnen hinaus wäre es wichtig, einen Diskurs anzustoßen, welche Ansprüche und Zielsetzungen mit Diversity Management im hochschulpolitischen Kontext verfolgt werden. Unter den hochschulpolitischen AkteurInnen gibt es derzeit kein **gemeinsames Verständnis von Diversität** und auch keine geteilten Vorstellungen davon, wodurch sich ein „gutes“ Diversity Management auszeichnet. In Deutschland wird diese Diskussion derzeit im Rahmen des Projekts „Good Diversity“ geführt.²⁸

Darüber hinaus wäre der Rahmen für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik an Universitäten innerhalb des bestehenden hochschulpolitischen Steuerungsinstrumentariums zu schaffen. Es gibt im Bereich der Geschlechtergleichstellung ein etabliertes Steuerungssystem, das durch die Leistungsvereinbarungen, Wissensbilanzen und spezifische Förderprogramme umgesetzt wird. Dieses müsste für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik adaptiert bzw. ausgebaut werden. Ausgangspunkt für eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik ist eine intersektionale Analyse der Ausgangslage, um die Problemlage und sich daraus ergebenden Handlungsbedarf zu definieren. Auf dieser Basis sollten gleichstellungspolitische Zielsetzungen formuliert und konkrete Maßnahmen konzipiert und umgesetzt werden. Die Umsetzung dieser Maßnahmen sollte einem laufenden Monito-

²⁷ Dieser Prozess sollte sich nicht auf die Dimensionen Geschlecht und Behinderung beziehen, sondern auch andere Diversitätsmerkmale berücksichtigen (Alter, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung). Aufgrund des thematischen Schwerpunkts des vorliegenden Berichts werden VertreterInnen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und Behindertenbeauftragte exemplarisch angeführt.

²⁸ Das Projekt wird von Mechthild Koreuber (zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin, Projektleitung), Karin Zimmermann und Annette Dietrich durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

Nähere Informationen zum Projekt unter: <http://www.fu-berlin.de/sites/good-diversity/index.html>

ring unterzogen und im Hinblick auf die Zielerreichung analysiert werden (Wroblewski 2017).

Derzeit sind **Ziele** zwar im Bereich der Geschlechtergleichstellung definiert, nicht jedoch im Hinblick auf Diversität oder Behinderung. So wird Diversity von den Universitäten unterschiedlich verstanden, konkrete Ansätze für die Entwicklung eines Diversity Managements weisen unterschiedliche Schwerpunkte und Zielsetzungen auf und nicht überall werden Universitätsangehörige mit Behinderung oder chronischer Erkrankung als Zielgruppe im Rahmen des Diversity Managements wahrgenommen.

Das Ausblenden der Dimension „Behinderung“ im Kontext von Diversity Management wird durch das Fehlen von empirischer Evidenz erleichtert. Abgesehen von der Studierenden-Sozialerhebung gibt es nur punktuelle Informationen über das Ausmaß der Betroffenheit unter Universitätsangehörigen (z.B. UniversitätsmitarbeiterInnen mit Einstufungsbescheid). Ein wichtiger Schritt wäre daher die **systematische Integration** von Informationen zum Thema Behinderung **in die bestehenden Steuerungsinstrumente des BMWFW** und die Weiterentwicklung des dem zugrunde liegenden Indikatorensets.

Darüber hinaus sollte die alleinige Zuständigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen für die Formulierung der Gleichstellungspläne überdacht werden. Die aktuelle Konstellation beinhaltet ein hierarchisches Verhältnis von Geschlechtergleichstellung und anderen Diversitätsmerkmalen, das sich einerseits aus der langjährigen Erfahrung und Expertise der ArbeitskreisvertreterInnen und andererseits aus der rechtlichen Grundlage der Arbeitskreise (im UG 2002 festgeschriebene Aufgaben und Rechte) ergibt. Auch wenn durch die Gleichstellungspläne angestrebt wird, die Funktion der Behindertenbeauftragten zu institutionalisieren, mit Ressourcen auszustatten und somit auch aufzuwerten, wird die Abgrenzung der beiden Bereiche damit festgeschrieben.

8. Literatur

BMASK (2012), Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Wien.

BMVIT (2008), Barrierefreie Mobilität. Themenschwerpunkt: Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), Wien.

Institut Integriert Studieren, Johannes Kepler Universität Linz (2011), Institut Integriert Studieren. Festschrift anlässlich des 20-jährigen Bestehens, Linz.

Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2009), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzanprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Maßnahmenevaluation, in: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.), Den ExpertInnen auf der Spur – Sozialwissenschaftliche ExpertInneninterviews in Theorie und Praxis, 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 241-256.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2009), The Expert Interview and Changes in Knowledge Production. In: Alexander Bogner/Beate Littig/Wolfgang Menz (eds.), Interviewing Experts. Palgrave Macmillan: Research Methods Series, pp. 17-42.

Sozialministeriumservice (2016), Geschäftsbericht 2015. Bessere AusBildung – Bessere Chancen, Wien.

Unger, Martin; Schilder, Roswitha (2008), Unterstützungsmodelle für gehörlose Studierende in ausgewählten europäischen Ländern, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Wroblewski, Angela; Laimer, Andrea (2010), Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Teil B: Fallstudien an Universitäten und Fachhochschulen, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMWF.

Wroblewski, Angela; Segert, Astrid; Laimer, Andrea (2012), AkademikerInnen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Erfahrungen beim Berufseinstieg, Unterstützungsstrukturen und Handlungsbedarf aus Sicht von Betroffenen und ExpertInnen. Teil 2 der Zusatzstudie im Rahmen der Studierenden-Sozialerhebung 2011, Studie im Auftrag des BMWFW, Wien.

Wroblewski, Angela; Unger, Martin (2003), Bericht zur Sozialen Lage gesundheitlich beeinträchtigter Studierender 2002, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMBWK.

Wroblewski, Angela; Unger, Martin; Schilder, Roswitha (2007), Soziale Lage gesundheitlich beeinträchtigter Studierender 2006, IHS-Forschungsbericht im Auftrag des BMWF.

Wroblewski, Angela (2017), Auf dem Weg zu einer reflexiven Gleichstellungspolitik: Von Geschlechtergleichstellung zu diversitätsorientierten Gleichstellungspolitiken an Universitäten, in: Kriesi, Irene; Liebig, Brigitte; Horwath, Ilona; Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gender und Migration an Universitäten, Fachhochschulen und in der höheren Bildung, Münster: Westfälisches Dampfboot (im Druck).

8.1 Verwendete Dokumente

8.1.1 Universität Wien

Entwicklungsplan 2020, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 30. Jänner 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 22. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 6. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 3. August 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 19. Juli 2016

8.1.2 Universität Graz

Entwicklungsplan 2013-2018 (Anpassung 2015), im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 19. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 24. Juni 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Karl-Franzens Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 25. Mai 2016

8.1.3 Universität Innsbruck

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 13. Mai 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 21. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 22. August 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 9. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Leopold-Franzens Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 19. Mai 2016

8.1.4 Medizinische Universität Wien

Entwicklungsplan Version 3.0, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 5. Mai 2015

Entwicklungsplan, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2004/2005 - Ausgegeben am 17. Mai 2005

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 19. Jänner 2016

Richtlinie für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Medizinischen Universität Wien, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 4. Februar 2009

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 29. März 2007

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2009/2010, ausgegeben 1. Dezember 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben 28. April 2016

8.1.5 Medizinische Universität Graz

Entwicklungsplan 2020, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 19. Dezember 2014

GENDER:UNIT (2015), blickpunkt:gender 2015, Medizinische Universität Graz, Download unter https://www.medunigraz.at/fileadmin/mitarbeiten/genderunit/pdf/blickpunkt_gender_brosch%C3%BCre_2015_ausgebessert.pdf [Zugriff am 27.09.2016]

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, Download unter www.bmwfw.gv.at/unidata [Zugriff am 16.09.2016]

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 16. September 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

8.1.6 Medizinische Universität Innsbruck

Entwicklungsplan 2016-2021, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21. Mai 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 23. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 16. Mai 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 11. August 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 7. Juni 2016

8.1.7 Universität Salzburg

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 4. Juli 2016

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. Jänner 2016

Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Universität Salzburg, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2004/2005, ausgegeben am 24. Juni 2005

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 20. September 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 15. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Paris Lodron-Universität Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 25. Mai 2016

8.1.8 Technische Universität Wien

Entwicklungsplan 2016+, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 16. Dezember 2015

Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 2. Juli 2014

Tätigkeitsbericht 2005, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 7. Juni 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 16. August 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 17. Juni 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

8.1.9 Technische Universität Graz

Entwicklungsplan 2015+, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 4. Februar 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 7. Jänner 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 19. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 3. Juni 2009

8.1.10 Montanuniversität Leoben

Entwicklungsplan Novelle 2015, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 28. April 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 30. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 30. Juni 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 25. Juni 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

8.1.11 Universität für Bodenkultur Wien

Entwicklungsplan 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 11. Dezember 2014

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 31. Mai 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 1. Juli 2009

Wissensbilanz 2015 Teil I, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

Wissensbilanz 2015 Teil II, im Mitteilungsblatt der Universität für Bodenkultur Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

8.1.12 Veterinärmedizinische Universität Wien

Entwicklungsplan 2020, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 16. März 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 21. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 14. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 1. September 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

8.1.13 Wirtschaftsuniversität Wien

Entwicklungsplan 2014, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 17. Dezember 2014

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 23. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 30. Mai 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 22. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 25. Mai 2016

8.1.14 Universität Linz

Entwicklungsplan 2013-2018, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 20. Mai 2016

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 3. Februar 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 21. Juni 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 26. August 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. Mai 2016

8.1.15 Universität Klagenfurt

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21. Jänner 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. November 2015

Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2004/2004, ausgegeben am 2. Februar 2005

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 3. Mai 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 1. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 1. Juni 2016

8.1.16 Universität für angewandte Kunst Wien

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 30. März 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 26. Jänner 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 19. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 29. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für angewandte Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 10. Mai 2016

8.1.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 19. August 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17. Februar 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 5. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 19. November 2008

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 15. Juni 2016

8.1.18 Universität Mozarteum Salzburg

Entwicklungsplan 2016-2021, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 23. April 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 14. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, Download unter
(https://www.moz.ac.at/files/pdf/uni/berichte/wb_2005.pdf) [Zugriff am 16.09.2016]

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 8. September 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 9. Mai 2016

8.1.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Entwicklungsplan 2016-2021, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 20. Juli 2016

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 7. Jänner 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 2. August 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 1. Juli 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 15. Juni 2016

8.1.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Entwicklungsplan 2014-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 10. Dezember 2014

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 20. Jänner 2016

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 13. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 9. September 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. Mai 2016

8.1.21 Akademie der bildenden Künste Wien

Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung der Akademie der bildenden Künste Wien, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2006/2007, ausgegeben am 7. März 2007

Entwicklungsplan 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 9. Jänner 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 18. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 3. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 29. Juni 2008

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 25. Mai 2016

8.1.22 Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)

Entwicklungsplan 2015-2020, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2014/2015, ausgegeben am 21. Jänner 2015

Leistungsvereinbarung 2016-2018, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 17. Dezember 2015

Wissensbilanz 2005, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2005/2006, ausgegeben am 6. Juli 2006

Wissensbilanz 2008, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2008/2009, ausgegeben am 5. August 2009

Wissensbilanz 2015, im Mitteilungsblatt der Universität für Weiterbildung Krems, Studienjahr 2015/2016, ausgegeben am 2. Juni 2016

9. Anhang

9.1 Übersicht – Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in Strategiedokumenten

Im Folgenden wird zunächst für jede Universität zusammengefasst, wie in den Strategiedokumenten das Thema Behinderung aufgegriffen wird und welche Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung beschrieben werden. Dafür werden jeweils der aktuelle Entwicklungsplan, die Wissensbilanz 2015 und die Leistungsvereinbarung 2016-2018 berücksichtigt. Die Darstellung in Kapitel 3.1 geht über die Information aus den Strategiedokumenten hinaus, da auch die Darstellung auf der Homepage, gegebenenfalls weitere Dokumente (z.B. Richtlinie, Publikationen) sowie Informationen aus den geführten ExpertInneninterviews einfließen.

In allen Leistungsvereinbarungen 2016-2018 mit den Universitäten (ausgenommen Wirtschaftsuniversität Wien und Donau-Universität Krems) wurde unter A5.2.2 Umsetzung von Bau-/Immobilienprojekten festgeschrieben: „Betreffend der Umsetzung der Forderungen der relevanten Gesetze, wie Arbeitnehmer/Innenschutzgesetz (ASchG) sowie Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), auch unter Bedachtnahme des Studierendenschutzes, wird die Universität ihren eingeschlagenen Weg der Abarbeitung des relevanten Maßnahmenkataloges fortsetzen. Die hierfür benötigten Mittel werden aus dem vereinbarten Grundbudget bedeckt.“ Diese Passage wird in der folgenden Übersicht nicht gesondert angeführt.

Die daran anschließende Übersicht für Fachhochschulen basiert auf einer Homepage-recherche (insbesondere Leitbild). Die Darstellung in Kapitel 4.1 geht darüber hinaus, als auch die Ergebnisse der Befragung von Fachhochschulen (online bzw. im Rahmen von ExpertInneninterviews) einfließen.

9.1.1 Universitäten

Universität Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2020</p> <p>Die Universität Wien sieht sich als Gemeinschaft von Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher sozialer und räumlicher Herkunft sowie von Menschen mit Behinderungen. Diese Vielfalt wird als Vorteil und Garant für eine attraktive Lehre und wettbewerbsstarke Forschung gesehen (S.15).</p> <p>Sie betrachtet Diversität als Chance für die Weiterentwicklung der Universität, bekennt sich zum Prinzip der Chancengleichheit und setzt sich dafür ein, dies zu respektieren und zu fördern. Nachteile bzw. Vorurteile sollen ausgeräumt und Diskriminierungen soll entgegengetreten werden. Dazu werden zielgruppenorientierte Maßnahmen gesetzt (S. 16).</p> <p>Die rechtswissenschaftliche Fakultät schreibt im EP u.a. über die anspruchsvolle Aufgabe Diskriminierungsansätze (in Bezug auf Religion, Behinderung, etc.) mit Blick auf das Recht wissenschaftlich zu analysieren, was sowohl Grundlagen- als auch angewandte Forschung erwarte (S. 64).</p>	<p>Der Abschnitt 6.4 (S. 102) ist dem barrierefreien Studieren gewidmet. Die Universität Wien ist bemüht die Chancengleichheit von Universitätsangehörigen unterschiedlichster Beeinträchtigungen kontinuierlich zu verbessern und Maßnahmen zu setzen. So führte die erste Anlaufstelle für Studierende mit Beeinträchtigung, Team Barrierefrei, im Jahr 2015 780 Beratungen durch, wobei die häufigsten besprochenen Themen abweichende Prüfungsmethoden, Semesterplanung und finanzielle Angelegenheiten waren. Ein Hauptprojekt dieses Teams ist die Mitschriftenbörse, die über eine Online-Plattform Mitschriften für diejenigen Studierenden bereitstellt, die nicht selbst mitschreiben können. 2015 entstanden in etwa 330 Mitschriften von Studierenden zu 47 Lehrveranstaltungen.</p> <p>Ein eigenes Seminar zum Thema „Barrierefrei Lehren“ hielt in die Teaching Competence Schiene Einzug.</p> <p>Der Beirat „Barrierefrei Studieren“ tagte zweimal und initiierte eine Neuauflage der Informationsbroschüre und eine Workshop-Reihe für das Universi-</p>	<p>Die Universität Wien arbeitet an der Verbesserung der Barrierefreiheit für Studierende mit Beeinträchtigung. Maßnahmen werden unter Einbeziehung der Perspektive der Betroffenen erarbeitet und umgesetzt. Schwerpunkte liegen insbesondere auf: Informationen für Studierende/ Lehrende; Sensibilisierung und Sichtbarkeit; Verbesserung barrierefreies Prüfen. Dazu findet laufend eine Integration des Themas in Schulungen und Veranstaltungen ebenso wie Beratung durch den Behindertenbeauftragten statt. 2016 wird die Weiterentwicklung der Information zu barrierefreier Lehre forciert. In den Jahren 2017/18 werden Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung von barrierefreien Prüfungen gesetzt (S. 59).</p>

<p>Die Forschungsschwerpunkte der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaften sprechen konkret Themen hinsichtlich Studierender mit Behinderungen an. Sie plädieren für die Partizipation von vulnerablen und marginalisierten (besonders behinderter) Menschen in allen Lebensbereichen (Disability Studies) (S. 82).</p> <p>Auch die Fakultät für Sozialwissenschaften beschreibt den Forschungsschwerpunkt „Gender and Transformation“, der Geschlecht verwoben mit Kategorien wie Klassen, Ethnizität, Behinderung, etc. betrachtet (S. 91).</p> <p>Die bauliche Barrierefreiheit soll weiterhin ausgebaut werden (S. 29, 52).</p>	<p>tätspersonal.</p> <p>Weitere Maßnahmen waren die Anbringung von Eurokey-Schlössern in Hörsaaltüren, die Anbringung von Tischen auf rollstuhlzugänglichen Hörsaalniveaus und der Test von IT-Neuentwicklungen durch Studierende mit Beeinträchtigung.</p> <p>Zum ersten Mal fanden abweichende Prüfungsmethoden bei schriftlichen Aufnahmetests statt. Zusätzlich war eine Person vom Team Barrierefrei zur Unterstützung vor Ort.</p> <p>Es wurden zwölf Studierende mit Behinderung zu je EUR 1.000 finanziell unterstützt.</p> <p>Im September wurde der Welcome Day für StudienbeginnerInnen mit Beeinträchtigungen zum dritten Mal durchgeführt. Im Rahmen dessen wurden u.a. Angebote vorgestellt. Das Team Barrierefrei war mit Vorträgen auf der BeSt in Wien, sowie auf den Messen UniOrientiert und UniLeben vertreten.</p> <p>Neben technischen Maßnahmen ist auch die Sensibilisierung des universitären Umfelds für die Universität zentral. Das Team Barrierefrei organisierte zahlreiche Veranstaltungen und nahm auch selbst an Fortbildungen teil.</p> <p>Für die Schaffung von Barrierefreiheit wurden entsprechende Aufwendungen und Rückstellungen</p>	
--	--	--

	gebildet (S. 182, 185, 194).	
Universität Graz		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2013-2018 (Anpassung 2015)</p> <p>Der Universität Graz sind die Wahrung der Menschenrechte, die Nichtdiskriminierung und die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen wichtig. Dies zeigt sich unter anderem im Zentrum Integriert Studieren (ZIS) (S. 12).</p> <p>Die Barrierefreiheit von Gebäuden und Informationssystemen ist ihr ein Anliegen.</p> <p>Für die wichtigsten Projekte und Maßnahmen in diesem Zusammenhang ist die Serviceeinrichtung ZIS zuständig, deren wichtigste Leistung die Adaptierung von Studienliteratur in für sehbeeinträchtigte Studierende lesbare Formate darstellt. Außerdem unterstützt das ZIS LehrveranstaltungsleiterInnen bei Prüfungsmodifikationen für Studierende mit Behinderung bzw. übernimmt die Abwicklung solcher Prüfungen. Neue Medien sollen sowohl in der Lehre als auch für Studierende mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen zugänglich sein. Die Homepage wird barrierefrei gestaltet.</p> <p>Zum besonderen Schwerpunkt möchte das ZIS in</p>	<p>Das Zentrum Integriert Studieren (ZIS) ist eine zentrale Organisationseinheit. Ihre Zielgruppe umfasst Studierende und Studieninteressierte mit Behinderungen und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Lehrende und Studierende, die Informationen zum Themenfeld Behinderung suchen. 2015 wurden in etwa 100 Studierende/ Studieninteressierte beraten bzw. unterstützt, 2015 erstmalig auch Studierende mit mehrfacher Beeinträchtigung.</p> <p>Eine deutliche Veränderung zu den Vorjahren lässt sich hinsichtlich der Studienwahl der unterstützten Studierenden beobachten, was zum Teil auf die Reform der LehrerInnenbildung zurückzuführen ist. So wurden sieben Studierende im Eignungsverfahren bzw. im Lehramtsstudium beraten. Für 16 StudienanfängerInnen, die zu 75% Pädagogik oder Transkulturelle Kommunikation studieren, wurden zwei spezifische Workshops zum Thema Studieneinstieg abgehalten.</p> <p>Des Weiteren wurde das jährlich angebotene freie Wahlfach „Selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderung“, das für alle Studierende zugäng-</p>	<p>Das Zentrum Integriert Studieren (ZIS) soll auch in weiterer Folge fortgeführt werden. (A2.2. Vorhaben zum gesellschaftlichen Engagement, S. 12)</p>

den Jahren 2013 – 2015 die Auseinandersetzung mit „unsichtbaren Behinderungen“ (psychische Erkrankungen, Dyslexie, etc.) machen. (Inter-)Nationale Kooperationen mit anderen Universitäten werden seit 2014 forciert (S. 158).	lich ist, erneut angeboten (S. 46f.). Seit Dezember 2013 ist das ZIS Projektpartner in einem TEMPUS-EU-Programm in Aserbaidschan (S. 47). Das Ziel die Studienliteratur barrierefrei zugänglich zu machen, wurde weiter verfolgt und erreicht (S. 146).	
Universität Innsbruck		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
Entwicklungsplan 2016 – 2018 Unter Studierendenfreundlichkeit wird eine studienorientierte Betreuungs- und Informationsphilosophie verstanden, worunter auch die Information durch Einrichtungen der Universität (wie bspw. Behindertenberatung) fällt (S. 23). In den Grundsätzen der Universität sind u.a. die Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen verankert. Deswegen sollen optimale Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dazu zählt die Sicherstellung der individuellen und bedarfsgerechten Beratung während des Studiums („barrierefreies Studium“) durch studentische MitarbeiterInnen, die Möglichkeit modifizierte Prüfungsmodalitäten	Die Inanspruchnahme von Beratungen zum Beispiel durch die Stabstelle „Büro des Behindertenbeauftragten“ und auch der Bedarf an TutorInnen steigen kontinuierlich. Die Stabstelle ist Teil von UNIABILITY (S. 32). Im Rahmen des Förderprogramms „PhD Karriereförderprogramm für begünstigt behinderte NachwuchswissenschaftlerInnen“ wurden 2015 zwei NachwuchswissenschaftlerInnen gefördert (S. 23, 122). Modifizierte Prüfungsmodalitäten werden in steigender Zahl wahrgenommen (S. 32). Zur Umsetzung des Leitbildes „Barrierefreies Bauen und Gestalten“ wurden verschiedene Maßnahmen im Hinblick auf Sanierungsprojekte und Neubauten	A2.2.1: (Aufbau eines aktiven Diversity Managements): ausgewählte Meilensteine: Vernetzung und Sichtbarmachung bestehender Maßnahmen, Evaluierung möglicher Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Fortführung des bestehenden Angebots für ein barrierefreies Studium und Ausbau der Mobilität behinderter/ chronisch kranker Studierender, Weiterentwicklung inklusiver Rahmenbedingungen, wissenschaftliche Tagung „Diversity and Higher Education“ 2017 mit der Partneruniversität New Orleans (S. 11).

zu organisieren und die internationale Mobilität auszubauen (S.32).	im Sinne eines barrierefreien Zugangs für alle umgesetzt (S. 49, 138).	
Medizinische Universität Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan Version 3.0 (28.4.2015)</p> <p>Studierende und MitarbeiterInnen mit Behinderungen werden in erhöhtem Ausmaß gefördert. Dafür sind zwei Strukturen vorgesehen: Das Behindertenreferat, welches beratende und informierende Funktion (betreffend Aufnahme, Studium, Arbeitsplatz, finanzielle Förderung, etc.) hat, wirkt mit, um die Universität barrierefrei zugänglich zu machen und ist außerdem für die Öffentlichkeitsarbeit (nach innen und außen) zuständig, und der Beirat zur Förderung und Integration von MitarbeiterInnen und Studierenden mit Behinderung, deren Aufgaben in der Satzung der Universität festgelegt sind. Dieser hat das Recht zur Anhörung in Rektorat und Senat sowie das Einsichtsrecht in Schriftstücke und Unterlagen (S. 46).</p>	<p>Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung von über 50% (laut Behindertenausweis) werden durch ein Stipendium in der Höhe von € 450 pro Semester gefördert. Im Studienjahr 2014/15 wurden dreizehn Förderungen vergeben. Während alle Serviceeinrichtungen für Studierende der Medizinischen Universität Wien und sämtliche im AKH-Areal untergebrachten Organisationseinheiten über behindertengerechte barrierefreie Strukturen verfügen, werden in den Altgebäuden barrierefreie Strukturen noch ausgebaut.</p> <p>In der Studienabteilung gibt es eine Behindertenbeauftragte für Studierende (S. 14).</p> <p>Für StudienwerberInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, die am Aufnahmeverfahren MedAT teilgenommen haben, wurde am Testtag eine eigene Räumlichkeit mit Testleiterin bereitgestellt. Diese Räumlichkeit hatte einen barrierefreien Zugang (S. 13f.)</p>	<p>Neben der bereits etablierten Unterstützung behinderter oder chronisch kranker MitarbeiterInnen und Studierender durch Behindertenbeauftragte und Behindertenbeirat sowie die so weit als möglich hergestellte Barrierefreiheit in Gebäuden kommt die Universität der Inklusion von behinderten und chronisch kranker Menschen bezüglich des Umgangs mit behinderten PatientInnen in Studium und Klinik nach (insbesondere in der Zahnheilkunde).</p> <p>Die vollständige Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung und/ oder chronischer Krankheit ist als Ziel der Leistungsvereinbarung genannt (S. 21).</p>
Medizinische Universität Graz		

Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2020</p> <p>Diskriminierungsschutz per se, Diversity Management und die Förderung von Personen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen sind übergeordnete Themen der strategischen Grundzüge der Universität (S.11).</p> <p>Betreffend der Bauten und der Infrastruktur ist bei allen Bauvorhaben Barrierefreiheit für Personen mit Behinderungen und/ oder chronischen Erkrankungen ein spezielles Anliegen (S. 60).</p>	<p>Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden von der Servicestelle für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen, der auch die Behindertenbeauftragte angehört, betreut. Studierende erhalten eine Beratung, um ihre Bedürfnisse zu erheben und den Studienverlauf bestmöglich planen zu können.</p> <p>Bei der Zuteilung zu Pflichtlehrveranstaltungen wird auf den Nachteilsausgleich besonderes Augenmerk gelegt, wodurch die Studierenden bestmöglich in ihrem Studienfortschritt unterstützt werden können. In Kooperation mit dem Studienrektor werden für Studierende mit entsprechenden Beeinträchtigungen Ausnahmen von der Prüfungsordnung genehmigt und entsprechend umgesetzt.</p> <p>Da besonders e-Learning Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen im Studienfortschritt unterstützt, haben die Lehrenden die Möglichkeit ihre Kompetenz im Rahmen des neuen Fortbildungsprogramms „e-Didactics“ auszubauen (S. 74).</p> <p>Die Datenbroschüre blickpunkt:gender wurde 2013 erstmals veröffentlicht und ist 2015 erneut erschienen. In der Broschüre wird auch auf die Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/oder chroni-</p>	<p>Die Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen, zu der auch die Behindertenbeauftragte der Universität gehört, kümmert sich um Anliegen beeinträchtigter Studierender und MitarbeiterInnen. Bei der Neugestaltung der Homepage wurde Barrierefreiheit berücksichtigt. Blended Learning wird in vielen Bereichen angeboten, sodass auch orts- und zeitunabhängig gelernt werden kann. Die Behindertenbeauftragte steht sowohl in Fragen zu den Aufnahmeverfahren als auch zum Studium allen Studierenden als Ansprechperson zur Verfügung (S.5).</p> <p>A2.2.3 (Vorhaben zum gesellschaftlichen Engagement): Vor allem zwei Ziele hinsichtlich des Diversity Managements: Sensibilisierung, Information, Beratung (Servicestelle, Veranstaltungen, etc.) und Umsetzung von flächendeckender Barrierefreiheit (S.6).</p> <p>C1.4.3 (Ziele im Studienbereich): Beibehaltung der Sensibilisierungsmaßnahmen für den Umgang mit behinderten Menschen (S. 48).</p>

	scher Erkrankungen hingewiesen.	
Medizinische Universität Innsbruck		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2021</p> <p>Die Medizinische Universität Innsbruck bekennt sich zu den Zielen einer demokratischen Gesellschaft, der Geschlechtergerechtigkeit, Gleichbehandlung und Diversity. Sie sieht sich dem humanistischen Menschenbild verpflichtet, welches sie durch alle ihre Tätigkeiten vermittelt (S. 6).</p>	<p>Als Maßnahme für Studierende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung von mindestens 50% (laut Behindertenausweis) und bei bestehender Bedürftigkeit kann der Studienbeitrag in jener Höhe, welche der Universität zukommt, zurückerstattet werden. Zudem betreut die Behindertenbeauftragte alle behinderten Studierenden (S. 362).</p> <p>Drei konkrete Vorhaben zur Integration und Gleichstellung von gesundheitlich beeinträchtigten Studierenden werden erwähnt:</p> <p>D1.V.10: Barrierefreier Webauftritt</p> <p>D1.V.11: Behindertenbeauftragte und Behindertenvertrauensperson</p> <p>D1.V.12: Optionale Zusatzausstattung bei angemeldetem Bedarf (S. 414f.).</p>	<p>Die kontinuierliche Umsetzung des in den letzten Jahren aufgebauten Bereichs der Behindertenbeauftragten wird mit Hilfe von diversen Abteilungen (z.B.: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten, Büro des Vizerektors für Lehre und Studienangelegenheiten, Abteilung Facility Management, Personalabteilung) laufend ausgebaut. Maßnahmen betreffend abweichender Prüfungsmethoden werden laufend umgesetzt sowie bauliche Maßnahmen getätigt (S. 11).</p> <p>A2.2.4 (Vorhaben zum gesellschaftlichen Engagement): Gleichstellung von Studierenden mit Behinderung bzw. chronischen Erkrankungen. Optionale Zusatzausstattung bei angemeldetem Bedarf (z.B.: Aufbereitung von Literatur, Prüfungsunterlagen, etc.) (S.13).</p>
Universität Salzburg		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018</p> <p>Durch den Einsatz eines gezielten Diversitätsmanagements werden Menschen mit Behinderungen</p>	<p>Das Büro des Rektorats disability&diversity hat das Ziel, die Universität zu einer (auch baulich) barrierefreien Universität zu machen. Über die baulichen</p>	<p>A2.2.6 (Vorhaben zum gesellschaftlichen Engagement): Diversitätsmanagement im Bereich Behinderung, Herstellung der baulichen Barrierefreiheit (S.</p>

<p>oder chronischen Erkrankungen so weit unterstützt, dass sie am Leben der Universität ungehindert teilnehmen können. Das geschieht zum Beispiel durch Veranstaltungen und Programme, die Sensibilität und Bewusstsein erzeugen. Darüber hinaus soll auch durch bauliche Barrierefreiheit Chancengleichheit für alle Universitätsmitglieder garantiert sein (S. 14).</p> <p>Die Universität hat im Bereich Diversitätsmanagement und Inklusion in den letzten Jahren Maßnahmen gesetzt, die auch zukünftig weitergeführt werden. Zum einen handelt es sich um studienrechtliche Belange (z.B. Beratung von Studierenden und Universitätsbediensteten), zum anderen um die Bereitstellung von Maßnahmen bzw. deren Finanzierungsmittel (z.B. Schreibassistenz), ferner um bauliche Maßnahmen und schließlich um Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen (S. 79f.).</p> <p>Konkrete Maßnahmen sind die Weiterführung der Vergabe von Langzeitpraktika an Menschen mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankungen. Zusätzlich wird geprüft, ob Dissertationsstellen für begünstigt behinderte Personen geschaffen werden können. Ein Stipendium bzw. ein Preis soll für wissenschaftliche Arbeiten im Bereich der Disability</p>	<p>und infrastrukturellen Maßnahmen hinaus bleibt die Universität bemüht, Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung finanziell, aber auch organisatorisch zu unterstützen. Es gibt auch weiterhin die Möglichkeit der Rückerstattung von Studienbeiträgen aufgrund von chronischer Erkrankung/Behinderung. Gleichzeitig finanziert die Universität GebärdensprachdolmetscherInnen, TutorInnen, Mitschreibhilfen und AssistentInnen für Studierende mit Behinderung/chronischer Erkrankung. Die Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Universitätsangehörige berät und unterstützt Studierende und Bedienstete mit Behinderung/chronischer Erkrankung und setzt sich u.a. für barrierefreie Studienbedingungen ein. Die Inanspruchnahme von persönlichen Beratungsgesprächen steigert sich jedes Jahr, wobei die Themen Unterstützung im Studienalltag/Finanzierung von TutorInnen, Fragen zum Thema abweichender Prüfungsmodus nach UG 2002 sowie der Organisation von StudienassistentInnen Inhalt der Anfragen sind. Darüber hinaus ist das Büro des Rektors disability&diversity Teil des universitätsübergreifenden Netzwerks UNIABILITY sowie Mitglied im Behindertenbeirat der Stadt Salzburg.</p> <p>Schließlich macht es sich die Universität zum Anliegen, Menschen mit Behinderungen oder chroni-</p>	<p>6).</p>
--	--	------------

<p>Studies vergeben bzw. betroffene Studierende finanziell bei Abschlussarbeiten gefördert werden.</p>	<p>schen Erkrankungen (auch ohne Behindertenpass oder Feststellungsbescheid) nicht nur zur Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen einzuladen, sondern diese nach Möglichkeit auch anzustellen. Dafür werden eigens bezahlte Langzeitpraktika vergeben.</p> <p>Es findet jährlich in Kooperation mit dem IIB – Institut für Inklusive Bildung – eine hochkarätig besetzte Informations- und Vernetzungsveranstaltung, der so genannte „Inklusionsdialog“, statt (S. 58ff.).</p>	
Technische Universität Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2016+</p> <p>Die TU Wien ist sich der Unterschiedlichkeit ihrer Angehörigen bewusst. Es ist oberstes Anliegen der Universität, den Zugang für alle gleichermaßen zu gewährleisten; entsprechende Richtlinien des Rektorats wie zum Beispiel die Richtlinie zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sowie Betriebsvereinbarungen (z.B. zum partnerschaftlichen Miteinander) sollen verbindliche Rahmenbedingungen sicherstellen. Darüber hinaus ist es Ziel der TU Wien, die Diversität als Ressource zu begreifen und diese zur Steigerung der Attraktivität für potenzielle MitarbeiterIn-</p>	<p>Für die Unterstützung und Gleichstellung behinderter Studierender ist an der TUW der Servicebereich „Barrierefrei Studieren“ im Teaching Support Center eingerichtet. 2015 wurden von der Behindertenbeauftragten u.a. folgende Unterstützungen angeboten: Beratung, Information und Unterstützung in allen Fragen, die im Zusammenhang mit dem Thema Studium und Behinderung stehen; bei Bedarf Unterstützung im Universitätsalltag durch TutorInnen; Aufbereitung von Lehr- und Lernunterlagen in einer für sehbehinderte und blinde Personen lesbaren Form. Auch 2015 wurde versucht, an Studierende mit „nicht sichtbaren Behinderungen“ heran-</p>	<p>Bezugnehmend auf den Punkt C.5 aus dem Entwicklungsplan ist das Ziel „Verbesserung der Rahmenbedingungen für Personen mit Behinderungen“, auch aus baulicher Sicht, angeführt (S.20).</p> <p>In einer gemeinsamen Erklärung „Side Letter“ zur Leistungsvereinbarung 2016-2018 vom BMWFW und von der TU Wien wurde die Weiterführung von GESTU festgehalten.</p>

<p>nen sowie für (potenzielle) Studierende zu nutzen (S. 21).</p>	<p>zutreten, was dazu führte, dass auch einige Höhersemestrige das Beratungsangebot zum ersten Mal in Anspruch nahmen. Insgesamt haben im Jahr 2015 549 Kontakte mit der Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ stattgefunden. Von 45 Studierenden mit den unterschiedlichsten Behinderungsformen und verschiedenen Studienrichtungen wurde diese regelmäßig in Anspruch genommen. Da zwölf Studierende einen hohen Unterstützungsbedarf benötigten, wurden TutorInnen im Ausmaß von 84 Semesterwochenstunden (SWS) im Sommersemester 2015 und 100 SWS im Wintersemester 2015/16 zur Verfügung gestellt. Für sehbehinderte Studierende wurden zwei Mathematik Lehrbücher, 19 Folien sowie zahlreiche Grafiken und Formeln zugänglich gemacht. Gleichzeitig wurde daran gearbeitet, die allgemeinen Kriterien für die Aufbereitung von Lehr- und Lernmaterialien für Studierende mit Sehbehinderung weiter zu verbessern. Die Finanzierung der Servicestelle GESTU „Gehörlos Erfolgreich Studieren“ ist bis Februar 2018 gesichert. (S. 19).</p>	
Technische Universität Graz		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
Entwicklungsplan 2015+	Die TU Graz verweist auf die seit 2013, neben dem HTU-Referat für Sozialpolitik, bestehende Ser-	An der TU Graz sind nach eigenen Aussagen Gender und Diversity Bereiche mit Verbesserungspotenzial,

<p>Die Barrierefreiheit der Universität wird von der Ausbaustufe 1 auf Ausbaustufe 2 (Fortführung der Servicestelle Barrierefrei Studieren, engere Zusammenarbeit mit den Behindertenvertrauenspersonen) erweitert. Dies umfasst auch die Barrierefreiheit im Internet, die Erhöhung der Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung/ chronischer Erkrankung sowie die Unterstützung von Führungskräften bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung und/ oder chronischen Erkrankungen.</p> <p>Ein weiterer Teil der barrierefreien Universität ist die Beschaffung einer technischen Grundausstattung, die als Hilfsmittel für die Barrierefreiheit eingesetzt werden kann (z.B. mobile induktive Hörschleifen, barrierefreie Beschilderungen, etc.). Der Unterschied zur Ausbaustufe 1 ist, dass in der erweiterten Stufe zusätzlich noch Mitarbeitende mit Behinderungen und/ oder chronischen Erkrankungen sowie Gäste der TU Graz aktiv bezüglich Barrierefreiheit unterstützt werden.</p> <p>Besonders verstärkte Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, wie zum Beispiel Informationsveranstaltungen oder Sensibilisierungsworkshops in der internen Weiterbildung, unterstützen die Maßnahmen der barrierefreien Universität (S. 106).</p>	<p>viceeinrichtung Barrierefrei Studieren. Mittlerweile nutzen zahlreiche Studieninteressierte, Studierende und auch Lehrende der TU Graz das Service. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 20 Studierende vor, während und nach dem Studium betreut, es wurde ein „Handbuch für Lehrende im Umgang mit Studierenden mit Behinderung(en) und/oder chronischen Erkrankungen in Lehrveranstaltungen“ an die Lehrenden und Sekretariate der Institute verschickt, zudem wurde authentisches Bildmaterial von Lehrenden mit Behinderung geschaffen und in die TU Graz-Medien eingebunden. Außerdem wurde eine Anlaufstelle für Praktika an der TU Graz für Menschen mit Behinderungen etabliert. Des Weiteren wurde im Oktober die komplett barrierefrei gestaltete Biomedizinische Technik eröffnet. Auch der neue Internetauftritt der TU Graz folgt ebenfalls den Grundsätzen der Barrierefreiheit. Die Thematik Barrieren/Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen wurde weiter in die Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen integriert. (S. 89, 149).</p> <p>Als Anlaufstelle und zur Koordination von Anliegen behinderter Studierender und MitarbeiterInnen wurde eine Koordinationsstelle „Behinderung und Barrieren“ eingerichtet. Diese kooperiert mit dem „Zentrum Integriert Studieren“ der KFU Graz und</p>	<p>da Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit immer noch notwendig sind.</p> <p>Konkret werden deswegen zwei Ziele in der Leistungsvereinbarung aufgenommen:</p> <p>A.2.2.3: (Gender und Diversity (Studierende und Personal)): Sensibilisierungsmaßnahmen, besonders bei Forschung und Lehre; verstärkte Kommunikation bzw. weitere Kommunikationsformate; Fortführung der AG Gender und Diversity (S. 16).</p> <p>A.2.2.9: (Barrierefreie Universität): Weiterführung von Barrierefrei Studieren, Anteil an Bediensteten mit Behinderung erhöhen, Thema verstärkt in Weiterbildungsmaßnahmen einbinden (zur Sensibilisierung), Barrierefreiheit (Medien, Infrastruktur), erhöhte Serviceorientierung gegenüber Gästen mit Behinderung (S. 17).</p>
---	---	--

	<p>dem Behindertenreferat der HTU Graz. Um sehbehinderten Personen die Erschließung der Räume zu ermöglichen, wird der Ausbau der taktilen Systeme fortgeführt, dies wurde beispielsweise im Zuge des Umbaus des Hauses in der Stremayrgasse 16 umgesetzt (S. 171).</p> <p>Hinsichtlich den Umbauvorhaben sowie Neubauten stellt Barrierefreiheit ein wesentliches Kriterium dar (S. 129f.).</p>	
Montanuniversität Leoben		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan, Novelle 2015</p> <p>Die Montanuniversität ist sich bewusst, dass die Gesellschaft Erwartungshaltungen gegenüber der Universität hat. Darunter fällt auch der Anspruch Chancengleichheit und Integration für Minderheiten und benachteiligte Bevölkerungsgruppen (wie bspw. Behinderte und AusländerInnen) zu garantieren. Um diese und weitere Ansprüche umzusetzen, hat die Universität eine Reihe von Zielen formuliert (S. 46). Ein Ziel in Bezug auf das studentische Potential ist die besondere Unterstützung von Studierenden mit Behinderungen (S. 59).</p> <p>Die strategische Entwicklung des Lehrprozesses beinhaltet das Eingehen auf individuelle Fähigkei-</p>	<p>Im Jahr 2015 wurden keine besonderen baulichen Maßnahmen getroffen. Allgemein ist zu sagen, dass auf Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Bedarf individuell eingegangen wird, um ihnen eine einfachere Abwicklung ihres Studiums zu ermöglichen (S. 52).</p>	<p>Die Montanuniversität fokussiert in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsmanagement, neben der Inklusion von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, primär auf die Förderung von Frauen (Erhöhung des Frauenanteils) (S. 8).</p>

ten und Voraussetzungen der Studierenden. Dies trifft auch auf Studierende mit Behinderung zu (S. 65).		
Universität für Bodenkultur Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2015</p> <p>Die BOKU setzt für Menschen mit Behinderung entsprechende Maßnahmen für die Barrierefreiheit der Studien (S.35):</p> <p>Die Integration von Menschen mit Behinderungen, chronischen oder psychischen Beeinträchtigungen ist der BOKU ein besonderes Anliegen. Für sie sind Behindertenvertrauensperson, Betriebsrat und SachbearbeiterInnen der Behindertenreferate der HochschülerInnenschaft als erste AnsprechpartnerInnen zu nennen. Um diese Serviceleistung zu intensivieren, wurde die Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen eingerichtet. Folgende Schwerpunkte dieser Stabsstelle sind zu nennen: Individuelle Beratung und Unterstützung für Studieninteressierte, Studierende und MitarbeiterInnen; Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung; Vernetzung und Austausch mit KooperationspartnerInnen; kontinuierliche Verbesserung der baulichen Barrierefreiheit (S. 70).</p>	<p>Eine zentrale Stelle nimmt die 2014 umgesetzte Stabsstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein. 2015 wurden fünfzehn Studierende persönlich beraten und unterstützt, wobei einige Personen dauerhaft begleitet werden (elf mit chronischer, zwei mit psychischer Erkrankung, erstmals zwei mit Lese- und Schreibschwäche). Die Anfragen betreffen zumeist abweichende Prüfungsmethoden und Beratung zu den Themen STEOP, Studienhilfsmittel und Studienfinanzierung.</p> <p>Konkret gab es vier Informationstätigkeiten, die jeweils mit KooperationspartnerInnen umgesetzt wurden (Tag der offenen Tür an der BOKU; BeSt³ Messe 2015, Sozialbrunch, Erstsemestrigenberatung).</p> <p>Zur Förderung der barrierefreien Zugänge wird verstärkt auf den Einsatz digitaler Medien und visuell/ akustischer Kommunikationsmethoden (insbesondere im E-Learning-Bereich) gesetzt. Die strukturelle Verankerung einer inklusiven Denkweise im</p>	<p>A2.2.3 (Personen mit besonderen Bedürfnissen): Im Bereich der Lehre soll ab dem WS 2015/16 das barrierefreie Lehrangebot erweitert und durch den Einsatz mediengestützter Lehr- und Lernmaterialien (interaktive Test, etc.) im Rahmen von Blended- / E-Learning verstärkt werden. Bis 2017 soll das Thema „Studieren mit Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung“ im Kontext eines Diversity-Managements innerhalb von Workshops und/ oder Lehrveranstaltungen aufgegriffen werden.</p> <p>Das Projekt „bokueasyaccess“ hat zum Ziel, ein einheitliches Leit- und Orientierungssystem zur Navigation im In-/ Outdoor-Bereich der BOKU für alle Personen, insbesondere für Menschen mit Behinderung, aufzubauen. Dies wird in Etappen geschehen, wobei die erste von drei Etappen Ende 2018 abgeschlossen sein wird (S.15).</p>

<p>Als Zielsetzungen sind zu nennen: Implementierung eines Informations- und Orientierungssystems für mobilitäts- und sinnesbeeinträchtigte (und ortsunkundige) Personen; Initiierung und Durchführung der (Wissens-)Vermittlung „soziale Kompetenz“ an StudentInnen in Form von Seminaren und Workshops (S. 69).</p>	<p>universitären Umfeld ist vorgesehen (Awareness Video der BOKU).</p> <p>Zusätzlich zu der Informationsbroschüre „Planung und Durchführung von barrierefreien Lehrveranstaltungen für alle BOKU-Angehörige“ und dem Informationsfolder für Studierende und Studieninteressierte „Studieren ohne Barrieren an der BOKU“, wird eine Informationsbroschüre für Lehrende zum Thema „Abweichende Prüfungsmethoden“ erstellt (S. 168).</p> <p>Um für barrierefreie und bedarfsorientierte Voraussetzungen zu sorgen, erhalten die Studierenden finanzielle wie organisatorische Unterstützungen – wie die Möglichkeit der Rückerstattung von Studienbeiträgen aufgrund von chronischer Erkrankung/Behinderung, die Bereitstellung von TutorInnen und StudienassistentInnen zur Unterstützung bei Prüfungen. Studierende mit Behinderungen ab einem Grad von mind. 50% sind von Aufnahmeverfahren nach §71c UG 2002 ausgenommen.</p> <p>Im Rahmen eines Projektes wurde im Dezember 2015 mit der Überarbeitung und Digitalisierung von MC-Prüfungsfragen der Vorlesung „Allgemeine Chemie“ für drei Bachelorstudien begonnen, die bei Bedarf als Offline-Versionen den Studierenden mit Beeinträchtigungen zur Verfügung gestellt werden</p>	
---	--	--

	sollen (S. 169).	
Veterinärmedizinische Universität Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
Die Vetmeduni Vienna bringt geschlechts-, alters-, religions-, weltanschauungsbezogener und ethnischer Vielfalt Anerkennung und Wertschätzung entgegen und möchte sie zum Vorteil aller Beteiligten nützen. Es ist ihr Ziel, mithilfe der Instrumentarien des „Diversity Managements“ ungenutzte Potentiale zu erkennen und diese zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin einerseits und zur Weiterentwicklung der Organisationskultur anderseits zu aktivieren. Darüber hinaus möchte sie einen Kulturprozess einleiten, der das Arbeitsklima für Menschen mit Behinderung weiter verbessert (S. 52).	<p>Studierenden mit chronischen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen stehen die Behindertenbeauftragten der Universität zur Verfügung, die zusätzlich zur regulären Beratungsleistung betroffene Studierende umfassend betreuen (S. 41).</p> <p>Die Vetmeduni Vienna ist bestrebt, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in besonderer Weise zu berücksichtigen und sie zu unterstützen. Beispielgebend sind hier die Einrichtung von eigenen Behindertenparkplätzen am Campus und die Gewährleistung von Barrierefreiheit. Zwei MitarbeiterInnen nehmen die Funktion der Behindertenvertrauensperson wahr und tragen wesentlich dazu bei, dass sich die Vetmeduni Vienna als Studienort und Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderungen kontinuierlich weiterentwickelt.</p> <p>Durch das mehrstufige Aufnahmeverfahren soll sichergestellt werden, dass für die Bewerbung um einen Studienplatz an der Vetmeduni Vienna ausschließlich die Fähigkeiten und Talente der BewerberInnen und nicht Herkunft, soziale und kulturelle Zugehörigkeit, individuelle Bildungswege oder</p>	A2.2.4 (Positionierung der Vetmeduni Vienna als Responsible University mit Augenmerk auf die besonders gesellschaftlich relevanten Bereiche: Gleichstellung der Geschlechter, Diversitätsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben, Integration und Gleichstellung von Universitätsangehörigen mit Behinderung): Laufende (ab 2016) Weiterbildungsveranstaltungen, ab 2016 Kooperation mit einer Jobplattform, die sich speziell an behinderte BewerberInnen richtet (S.13).

	Behinderung im Mittelpunkt der Auswahl stehen (S. 42, 49).	
Wirtschaftsuniversität Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 15.12.2014</p> <p>Zu ihren leitenden Grundsätzen zählt die WU Wien die Vielfalt wissenschaftlicher Theorien, Methoden und Lehrmeinungen, das Zusammenwirken der Universitätsangehörigen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verhinderung der Diskriminierung aufgrund von ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, die soziale Chancengleichheit und die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen (S. 5, 9).</p>	<p>Seit 2008 gibt es die Position der/s Behindertenbeauftragten. Studieninteressierte werden über barrierefreie Zugänge und weitere behindertengerechte Einrichtungen beraten. Die Beratung schließt auch den Studienalltag und Förderungsmöglichkeiten ein. Sie erfolgte 2015 an der Universität, im Rahmen der „BeSt“ und beim Sozialtag der ÖH.</p> <p>Ein wesentliches Ziel beim Bau des neuen Campus war die Barrierefreiheit. Rollstuhlplätze in allen Hörsälen, induktive Höranlagen und Orientierungs- und Leitsysteme dienen diesem Zweck. Außerdem verfügt die WU seit dem Wintersemester 2013/14 über ein Supportprogramm („Be able“) für Studierende mit besonderen Bedürfnissen. Es bietet Studierenden mit Handicap Unterstützung durch TutorInnen an.</p> <p>Ein weiteres Anliegen sind behindertengerechte Prüfungen, die auf die jeweilige Behinderung oder chronische Krankheit abgestimmt werden.</p> <p>Durch die Vernetzung mit anderen Behindertenbeauftragten, dem zuständigen Ministerium, Behin-</p>	<p>Neben der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erachtet die WU die Förderung der sozialen Chancengleichheit, die Inklusion sozial benachteiligter Gruppen, wie etwa Menschen mit Beeinträchtigungen und die Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen aus bildungsfernen Haushalten oder mit Migrationshintergrund als wesentliche Aufgaben. Auf ihrem neuen Campus ist deshalb die Barrierefreiheit konsequent verwirklicht, sodass ein wesentlicher Beitrag zur Unterstützung und Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen geleistet wird. Zudem bieten die Ombudsstelle für Studierende und das Programm „be able“ Unterstützung für Studierende mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen (S. 2f.).</p>

	<p>dertenorganisationen und Selbsthilfegruppen soll die Sensibilität für die Anliegen behinderter und chronisch kranker Menschen erhöht und der Informationsaustausch optimiert werden.</p> <p>Die WU ist am EU-TEMPUS-Projekt „Equal Opportunities for Students with Special Needs in Higher Education“ beteiligt. Ziel ist neben dem Erfahrungsaustausch die Einrichtung spezieller Servicestellen für behinderte und chronisch kranke Studierende an den teilnehmenden Universitäten in Bosnien-Herzegowina (S. 48).</p> <p>Die bauliche Barrierefreiheit wird regelmäßig mit externen BeraterInnen und Betroffenen evaluiert. Darüber hinaus setzt sich die WU durch Information und Kommunikation dafür ein, Vorurteile abzubauen, die die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Arbeits- und Studienleben verhindern (S. 52).</p> <p>Im Jahr 2016 sollen die Bemühungen, den Anteil von Personen mit Behinderung am WU-Personal langfristig zu steigern, intensiviert und ein Leitbild erstellt werden. Im Sinne eines Erfahrungsaustausches fanden bereits einige Gespräche mit verschiedenen Best-Practice-Organisationen in diesem Bereich statt (S. 82).</p> <p>Im Jahr 2015 wurde in Zusammenarbeit mit HJG-</p>	
--	--	--

	Consulting ein Sensibilisierungstraining – barrierefreies Erleben der WU - für WU-MitarbeiterInnen durchgeführt, das den Bogen von rechtlichen Grundlagen bis hin zur Selbsterfahrung gespannt hat (S. 151).	
Universität Linz		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2013 – 2018</p> <p>Das Institut „Integriert Studieren“ forscht im Bereich Integration von Menschen mit Behinderung und bietet Dienstleistungen an, die eine barrierefreie Gestaltung der Informationsgesellschaft ermöglichen (S. 13).</p> <p>Bezüglich der baulichen Infrastruktur sollen in der ersten Planungshälfte „Taktile Streifen“ für Blinde und Sehbehinderte umgesetzt werden. In der zweiten Planungshälfte soll durch ein neues Hörsaalgebäude die behindertengerechte Anbindung der bestehenden Hörsäle an das neue Zentrum erreicht werden (S. 62).</p> <p>Eine Aufgabe mit hoher Priorität ist für die JKU Linz die Förderung von Personen mit Beeinträchtigungen. Das seit 2005 etablierte Institut „Integriert Studieren“ nimmt diese Aufgabe wahr und hat ihr Angebot weiter ausgebaut. Es umfasst sowohl Ser-</p>	<p>Konzentriertes Know-how bezüglich Maßnahmen für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gibt es am Institut Integriert Studieren. 2014 betreute das Institut 92 Studierende. Dabei wurden bspw. 235 Prüfungen mit individuell angepassten Prüfungsmethoden organisiert. Seit 2013 hält das Institut die verpflichtend zu absolvierende LV „Accessible Software & Web Design“ im Curriculum des Masterstudiums „Computer Science“ ab, welche in Europa einzigartig ist. Diverse Aktivitäten (IKT Forum, ICCHP Konferenz, etc.) befruchten den Austausch und die Forschung, Entwicklung und Praxis zu Barrierefreiheit und IKT von/für Menschen mit Beeinträchtigungen im deutschsprachigen und internationalen Raum (S. 23).</p>	<p>Die Universität Linz als größte Bildungs- und Forschungseinrichtung Oberösterreichs hat einen weitreichenden gesellschaftlichen Auftrag. Sie bekennt sich zu ihrer sozialen Verantwortung und fördert einen respektvollen Umgang aller Universitätsangehörigen. Zugleich strebt sie einen verantwortungsvollen Umgang mit den ihr zur Verfügung gestellten Ressourcen an. Ein wesentliches Anliegen ist eine integrierte Ausbildung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Das Institut für Integriert Studieren hat zum Ziel, Menschen mit Beeinträchtigung ein integriertes Studium unter möglichst gleichen Bedingungen anzubieten (S. 5).</p>

<p>vice, Forschung als auch Lehre. Auf Grund der Zunahme der Anzahl von Studierenden mit Behinderungen sollen Serviceleistungen ausgebaut werden. In Lehre und Forschung spielt „eAccessibility“ und „eInclusion“ eine wichtige Rolle (S. 67).</p>		
Universität Klagenfurt		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018</p> <p>Die Barrierefreiheit des Campus der Universität Klagenfurt soll verbessert werden, um sie zumindest barrierearm zu gestalten. Im Zusammenhang mit der Generalsanierung von Zentralgebäuden und Nordtrakt und andererseits durch die Neugestaltung von Webauftritt und Intranet wird dieser Fortschritt erwartet.</p> <p>Im Bereich gesellschaftlicher Ziele ist Inklusion eines der wesentlichsten Anliegen. Dies wird vom Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation über den eigenen Campus hinaus auch in Forschung, Lehre und Weiterbildung verfolgt (S. 10).</p>	<p>„Integriert Studieren“ ist eine zentrale Serviceeinrichtung der Universität Klagenfurt für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen. 2015 wurden u.a. folgende Maßnahmen gesetzt: Rund 150 Beratungen wurden durchgeführt, 30 Anfragen von Lehrbeauftragten zur barrierefreien Gestaltung von Lehrveranstaltungen wurden bearbeitet, ebenso wie rund 20 Beschwerden auf Grund von Diskriminierungen. Zu den Themen Behinderung und Gleichstellung wurden 15 Vorträge und Lehrveranstaltungsblöcke abgehalten. Kooperationen gab es u.a. mit der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung (Kärntner Landesregierung), UNIABILITY und dem Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation (ZGH). Abgesehen von Beratung zum Thema „Barrierefreie Informationssysteme (eAccessibility)“ hat „Integriert Studieren“ auch Mitspracherechte in baulichen Belangen (S. 31, siehe auch D.1.2.2 S.</p>	<p>Die Barrierefreiheit des Campus der Universität Klagenfurt soll verbessert werden, um sie zumindest barrierearm zu gestalten. Im Zusammenhang mit der Generalsanierung von Zentralgebäuden und Nordtrakt und andererseits durch die Neugestaltung von Webauftritt und Intranet wird dieser Fortschritt erwartet. Im Bereich gesellschaftlicher Ziele ist Inklusion eines der wesentlichsten Anliegen. Dies wird vom Zentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation über den eigenen Campus hinaus auch in Forschung, Lehre und Weiterbildung verfolgt (S. 11).</p> <p>Mit dem Universitätslehrgang „GebärdensprachlehrerIn“ leitet die Universität einen Beitrag zum nationalen Aktionsplan zur Inklusion behinderter Menschen. Für die Durchführung werden „native signers“ der Österreichischen Gebärdensprache als LehrerInnen benötigt (S. 138 f.).</p>

	<p>171).</p> <p>2015 wurden barrierefreie elektronische Prüfungsumgebungen individuell auf die Bedürfnisse von Studierenden abgestimmt. Sehbeeinträchtigte Studierende erhielten Screen-Reader und Bildschirm-lupen, andere die Möglichkeit zur Prüfungsteilnahme mit dem Mundstab (S. 28).</p> <p>Der geplante Universitätslehrgang „Gebärdensprachliche Förderung und Pädagogik“ konnte nicht implementiert werden, da die Mitarbeit der PH und die vollständige Finanzierung durch das BMUKK notwendig gewesen wären (S. 167).</p> <p>Der Universitätslehrgang „GebärdensprachlehrerIn“ konnte erneut durchgeführt werden (S. 173).</p> <p>Das Vorhaben die Universität Klagenfurt barrierefrei zu gestalten, ist teilweise realisiert worden. Bis Ende 2015 wurden ca. ein Drittel der geplanten Umbaumaßnahmen durchgeführt, andere Umbaumaßnahmen wurden verschoben. 2017 sollen die Sanierungen (inkl. Lift-Einbau) abgeschlossen sein (S. 171).</p>	
Universität für angewandte Kunst Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
Entwicklungsplan 2016-2018	Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung	Ansichts der sehr geringen Anzahl von Studie-

Behinderung nicht thematisiert.	<p>sind an der Universität für angewandte Kunst Wien vergleichsweise selten anzutreffen, bedingt durch die im Regelfall auch körperlich hohen Anforderungen eines künstlerischen Studiums. In baulicher Hinsicht besteht trotzdem größtenteils barrierefreier Zugang, für die wenigen Ausnahmefälle kann im Bedarfsfall eine Treppenraupe eingesetzt werden.</p> <p>Zur Unterstützung bei psychosozialen Problemen ist ein entsprechendes Angebot der Studierendenvertretung vorgesehen, das von der Angewandten gefördert wird (S. 78).</p>	<p>renden mit Behinderung gab es bislang keine eigens ausgewiesene Anlaufstelle. Probleme wurden im Zusammenspiel der thematisch beteiligten Verantwortlichen konstruktiv gelöst. Um die Transparenz für die betreffenden Studierenden zu erhöhen, wird die Angewandte eine/n Behindertenbeauftragte/n ernennen zur besseren Betreuung und Begleitung aller in diesem Zusammenhang anfallenden Anliegen (Umsetzung 06/2017).</p> <p>D.5 (Entwicklung einer Strategie zum Umgang mit Diversität): Die Universität identifiziert auf Basis der Studierenden- und Personalstruktur relevante Schwerpunktdimensionen und entsprechende Maßnahmen (Entwicklung/ Konzipierung: 2017) (S. 21).</p>
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018</p> <p>Behinderung nicht thematisiert.</p>	<p>Die mdw versucht den Effekt der Musikvermittlung für unterschiedlichste Zielgruppen nutzbar zu machen. Dazu zählen beispielsweise auch Menschen mit physischen Beeinträchtigungen wie etwa einer Sehbehinderung, die nicht die geringste Schwierigkeit haben, Musik zu machen, jedoch andere Techniken der Musikvermittlung benötigen. Das gilt auch für Menschen mit Trisomie 21, die für das</p>	<p>Der Behindertenbeauftragte der mdw wurde bereits vor mehreren Jahren genannt und ist weiterhin dafür zuständig. Jedenfalls ist diese Funktion in Zusammenhang mit der Diversitätsstrategie zu sehen (S.7).</p> <p>Mit der Realisierung des Neubaus „Future:Art:Lab“ (Anton-von-Webern-Platz 1) wird ein u.a. aus Sicht der Barrierefreiheit bedenklicher Standort</p>

	gemeinsame Musizieren auf der Bühne oftmals andere Voraussetzungen brauchen, wie dies etwa in dem Projekt „All Stars Inclusive“ umgesetzt wird. Die All Stars Band bietet Musikstudierenden die Möglichkeit, Erfahrung mit Inklusion im musikpädagogischen Kontext zu sammeln (S. 70).	(Rienößlgasse) aufgegeben (S.14).
Universität Mozarteum Salzburg		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2021</p> <p>Kooperationen mit Institutionen aus dem Raum Salzburg und darüber hinaus erhalten zunehmend Bedeutung, um Modell- und Unterrichtsgruppen aller Altersstufen, Begabungs- und Behinderungsgrade zu betreuen (S. 73).</p> <p>Der Webaufttritt der Universität soll technisch aktualisiert und vollständig barrierefrei hergestellt werden (S.87).</p> <p>Zur Gewährleistung der Barrierefreiheit sind laufende bauliche Maßnahmen und Investitionen erforderlich (S. 8). Neue Gesetze betreffend Barrierefreiheit erfordern zusätzliche finanzielle Mittel (S. 92, 112).</p>	<p>Ein barrierefreier Zugang zu den Lehrveranstaltungen, zu den Konzerten und sonstigen Aufführungen wird durch die modernen Räumlichkeiten der Universität weitestgehend ermöglicht.</p> <p>Durch die Vermittlung von Stipendien werden Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung im Rahmen des Studienbetriebes besonders unterstützt (S. 38).</p> <p>Durch die Van-Heaften-Stiftung haben vier Studierende der Universität Mozarteum Salzburg für die Dauer eines Semesters ein Stipendium erhalten. Diese Privatstiftung hat sich die Unterstützung junger Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zum Ziel gesetzt. Durch den Nachweis eines Fortschritts im Studium konnte in weiterer Folge in Kooperation mit der Behindertenvertrauensperson vom Stiftungsrat eine Fortsetzung des</p>	<p>Die weitgehend modernen Räumlichkeiten der Universität ermöglichen nahezu 100% einen barrierefreien Zugang zu den Lehrveranstaltungen sowie zu den Konzerten und sonstigen Aufführungen (S. 5).</p>

	Stipendiums für ein weiteres Semester (ab Dezember 2015) ermöglicht werden (S. 41).	
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2016-2021</p> <p>Unter sozialer Nachhaltigkeit versteht die KUG ihr Engagement in der Förderung von Personen mit besonderen Bedürfnissen, im Gender Mainstreaming und Diversity Management (S. 73).</p> <p>Im Abschnitt „Schauspiel“ wird die Zugänglichmachung der Ausübung der Künste jeglicher Art (jenseits des bloßen Abbaus baulicher Barrieren) für Menschen mit „besonderen Bedürfnissen“ betont (S. 40).</p> <p>Um die Attraktivität der KUG als Studienstandort zu steigern, wird der Webauftritt barrierefrei gestaltet (S. 60).</p>	<p>Alle Studien an einer Universität der Künste sind wesentlich dadurch geprägt, dass körperliche bzw. kunsthandwerkliche Fähigkeiten gegeben sein und weiter entwickelt werden müssen. Dieses führt dazu, dass es an der KUG praktisch keine Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen gibt. Aus dieser Situation heraus sind an der KUG so gut wie keine generellen Maßnahmen zu setzen. Die KUG wird weiterhin für jede/jeden Studierende/n mit besonderen Bedürfnissen individuelle Maßnahmen ergreifen.</p> <p>Derzeit gibt es drei Studierende mit einer körperlichen Behinderung an der KUG. Hier wird durch die Lehrenden im zentralen künstlerischen Fach in Absprache mit der/ dem zuständigen Curricula-kommissionsvorsitzenden die individuelle Betreuung der betroffenen Studierenden sichergestellt. Durch die Besonderheit eines Einzelunterrichts, können die Lehrenden im Hauptfach auf die individuellen Bedürfnisse der Studierenden eingehen. Außerdem wurden vom Vizerektor für Lehre spezi-</p>	<p>Behinderung nicht thematisiert.</p>

	<p>elle und individuelle Förderstunden zur Verfügung gestellt.</p> <p>Im April 2007 wurde die Unterstützung sehbehinderter Studierender durch den Kooperationsvertrag mit der Karl-Franzens-Universität Graz erweitert: Das dort eingerichtete Zentrum Integriert Studieren (ZIS) stellt der KUG gegen Entgelt ein entsprechendes Leistungsangebot zur Verfügung. Auch im Studienjahr 2014/2015 wurden Studierenden mit Sehbehinderungen anlassbezogen und bedarfsgerecht Skripten und Unterlagen zur Verfügung gestellt (S. 84).</p>	
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2014 – 2018</p> <p>Die Universität bekennt sich offensiv zum Grundsatz der Antidiskriminierung. Sie wendet sich aktiv gegen Diskriminierungen auf Grund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung (S. 3).</p>	<p>Die Ansprechstelle für Personen mit speziellen Bedürfnissen hat die Aufgabe, Studierenden und Universitätsangestellten unter anderem in folgenden Belangen behilflich zu sein: Allgemeine und individuelle Beratung vor und während dem Studium oder Dienstantritt, individuelle technische und personelle Hilfestellung (Büro mit Liftzugang, Widescreen Bildschirm, Organisation von Begleitpersonen), Zusammenarbeit mit allen Gremien der Universität, um zu gewährleisten, dass die Anliegen betroffener Personen berücksichtigt werden; re-</p>	<p>Mit der Unterstützung der Ombudsstelle für Studierende (BMWWF) sollen geeignete Parameter für die ausreichende Berücksichtigung der Bedürfnisse der Studierenden, insbesondere der behinderten Studierenden, erarbeitet werden (S. 6).</p>

	<p>gelmäßiger Erfahrungsaustausch mit anderen Behindertenbeauftragten z. B. bei UNIABILITY; Mitsprache und Anregungen bei baulichen Veränderungen wie z.B. Rollstuhlrampen, Treppenlift und Sehbehindertenleseplätze (S. 13).</p>	
Akademie der bildenden Künste Wien		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2016 – 2018</p> <p>Die Akademie hat 2011 eine kontinuierliche psychologische Betreuung eingerichtet, die den Studierenden bei psychischen Krisen hilft. Dank ihrer Größe kann die Akademie auf die Belange gesundheitlich beeinträchtigter Studierender und MitarbeiterInnen gezielt eingehen.</p> <p>Im Vizerektorat für Lehre und Nachwuchsförderung gibt es eine Ansprechperson für Studierende mit Beeinträchtigung. Hier wird über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten informiert und speziell für Studierende mit Beeinträchtigung Beratung und individuelle Unterstützung angeboten. Dieses Service soll ausgebaut werden.</p> <p>Bei baulichen Maßnahmen wird auf gesundheitlich beeinträchtigte Personen Bedacht genommen (z.B. Lichtsignalen beim Brandschutz) (S. 75). Diese bauliche Barrierefreiheit wird laufend verbessert (S.</p>	<p>Für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gibt es eine Ansprechperson, die individuelle Beratungen anbietet. Zudem befinden sich umfangreiche Informationen auf der Website und werden auch in gedruckter Form zur Verfügung gestellt (S. 55).</p> <p>In allen Gebäuden werden laufend kleinere Vorhaben und Adaptierungen im Hinblick auf Barrierefreiheit realisiert (S.106).</p>	<p>Geplant ist die Beibehaltung des Kontingents an Beratungseinheiten der psychologischen Betreuung (S. 10).</p>

<p>107).</p> <p>Im Sinne des Bundesgleichbehandlungsgesetzes ist es der Akademie ein wichtiges Anliegen, bei gleicher Qualifikation von BewerberInnen bevorzugt MigrantInnen und LGBTQ-Personen (lesbian, gay, bisexual, transgender/transsexual, queer) sowie weitere Angehörige systematisch diskriminierter Gruppen einzustellen (S.13).</p>		
Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems)		
Aktueller Entwicklungsplan	Wissensbilanz 2015	Leistungsvereinbarung 2016-2018
<p>Entwicklungsplan 2020</p> <p>Das spezielle Design der Studienangebote (z.B. Blockveranstaltungen, E-Learning) erleichtert das barrierefreie Studieren und beinhaltet generell ein hohes Maß an individueller Betreuung. InteressentInnen und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen werden im Bedarfsfall individuell durch das StudienServiceCenter, die Lehrgangsleitungen, die OrganisationsassistentInnen oder das Facility Management unterstützt. Im gesamten Studienzyklus sind die Lehrgangsleitungen die direkten AnsprechpartnerInnen. Die Donau-Universität Krems erfüllt seit Beginn die baulichen Anforderungen, z. B. besondere Parkplätze, WC-Anlagen, Erreichbarkeit der Seminarräume,</p>	<p>Die Diversität von Studierenden gehört seit jeher zum spezifischen Profil der Lehre/wissenschaftlichen Weiterbildung an der Donau-Universität Krems. Das spezielle Design der Studienangebote (z.B. Blockveranstaltungen, E-Learning) erleichtert das barrierefreie Studieren und beinhaltet ein hohes Maß an individueller Betreuung. So können InteressentInnen und Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen im Bedarfsfall individuell durch das StudienServiceCenter, die Lehrgangsleitungen, die OrganisationsassistentInnen oder das Facility Management unterstützt werden. Im gesamten Studienzyklus sind die Lehrgangsleitungen die direkten AnsprechpartnerInnen. Die Donau-Universität Krems</p>	<p>Dem Nationalen Aktionsplan Behinderung 2015 – 2020, der einen starken Schwerpunkt auf Weiterbildung legt, trägt die Donau-Universität Krems in Forschung und Lehre Rechnung. Sie entwickelt gestützt auf Ergebnisse der Teilhabeforschung ein Lehrangebot zum Thema Inklusionsmanagement, um die Kompetenzen zur Umsetzung von Inklusion zu vermitteln.</p> <p>Die Donau-Universität Krems verfügt über Erfahrungen mit gehörlosen Studierenden und Studierenden mit eingeschränktem Sehvermögen.</p> <p>Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen werden individuell durch das StudienServiceCenter, die Departments und das Facility Management unterstützt. Im gesamten</p>

<p>die für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen vorgeschrieben sind. Sollten die baulichen Vorkehrungen für Studierende oder Lehrende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht ausreichen, wird von der verantwortlichen Dienstleistungseinheit Facility Management individuelle Unterstützung geleistet (S. 30).</p> <p>Zu den Leitprinzipien zählen die Willkommenskultur und die Dienstleistungen zur Unterstützung des Zugangs von Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten sowohl im Bereich der Studierenden als auch der DozentInnen (S. 37).</p>	<p>erfüllt seit Beginn die baulichen Anforderungen, z.B. besondere Parkplätze, Erreichbarkeit der Seminarräume, die für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen vorgeschrieben sind. Sollten diese Vorkehrungen für Studierende oder Lehrende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht ausreichen, wird von der verantwortlichen Dienstleistungseinheit Facility Management individuelle Unterstützung geleistet. Im Jahr 2014 hat zum ersten Mal ein gehörloser Student einen Master-Abschluss an der Donau-Universität Krems erworben. 2015 wurde ein Curriculum für ein Certified Program „Inklusionsmanagement“ eingerichtet (S. 20, Teil 1).</p>	<p>Studienzyklus sind die Lehrgangsleitungen die direkten AnsprechpartnerInnen. Das Design der Studienangebote (z. B. Blockveranstaltungen, E-Learning) erleichtert das barrierefreie Studieren und beinhaltet ein hohes Maß an individueller Betreuung (S. 8)</p> <p>Die Donau-Universität Krems erfüllt seit Beginn die baulichen Anforderungen, z.B. besondere Parkplätze, WC-Anlagen, Erreichbarkeit der Seminarräume, die für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen vorgeschrieben sind (S. 9).</p>
--	--	--

9.1.2 Fachhochschulen²⁹

Campus 02 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Der Campus 02 respektiert seine Vielfalt und die daraus resultierenden Potenziale. Es wird Wert auf Chancengleichheit, Fairness, Gleichbehandlung, Gerechtigkeit, Toleranz sowie wertschätzenden und ehrlichen Umgang untereinander gelegt.</p> <p>Unter dem Punkt „Gender & Diversity Management“ wird eine Definition von Chancengleichheit ausgewiesen: „Chancengleichheit für alle ist einer der Grundsätze der EU-Politik. In der gesamten EU ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, von Rasse, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Religion oder Weltanschauung gesetzlich verboten“. In Bezug auf das Diversity Management werden folgende Ziele angestrebt: Ziele sind, eine produktive Gesamtatmosphäre zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede wie Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung und zum anderen subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.</p>	<p>Bzgl. Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen wird durch einen Link auf UNIABILITY verwiesen.</p> <p>Die Gebäude der FH CAMPUS 02 sind - mit Ausnahme des Altbaus im Zusertal, welcher unter Denkmalsschutz steht - behindertengerecht konstruiert. Das Gelände verfügt über mehrere Behindertenparkplätze, die Gebäude sind barrierefrei begehbar und mit Aufzügen ausgestattet. Die FH CAMPUS 02 geht auf Studierende mit besonderen Bedürfnissen individuell ein. Für internationale Studierende mit besonderen Bedürfnissen besteht die Möglichkeit sich an das internationale Büro oder an die KoordinatorInnen für Internationales der jeweiligen Studienrichtung zu wenden.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (Erhalter des Studienganges „Militärische Führung“) (Theresianische Militärakademie)	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
Keine Informationen mit Bezug auf die Thematik	Keine Maßnahmen

²⁹ Die Darstellung basiert auf einer Internetrecherche, die im Zeitraum Oktober/November 2015 stattfand und im August 2016 aktualisiert wurde, sowie auf einer Befragung von Fachhochschulen (siehe dazu Kapitel 9.2).

Fachhochschule Burgenland GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
Keine Informationen mit Bezug auf die Thematik	<p>Die FH Burgenland hat eine Gemeinwohlbilanz erarbeitet. Diese (2012/ 2013) weist folgende relevanten Inhalte auf: Das Thema Barrierefreiheit ist der FH Burgenland sehr wichtig und für sie ein Gegenstand häufiger Gespräche. Die beiden Studienzentren in Eisenstadt und Pinkafeld sind behindertengerecht, nicht aber behindertenfreundlich. Maßnahmen zur Verbesserung sind angedacht. Zum Berichtszeitpunkt arbeitete keine körperlich oder geistig beeinträchtigte Person an der FH Burgenland (S. 18). Die Website ist in Ansätzen barrierefrei aufgesetzt. Die Vergrößerung der Schrift für Sehbehinderte ist über drei Icons an prominenter Stelle möglich, dies betrifft die Inhalte, noch nicht die Navigationselemente. Eine Audio-Ausgabe für Blinde wird aktuell noch nicht angeboten. Eine Optimierung ist in naher Zukunft angedacht. Zum damaligen Zeitpunkt studierten keine Studierenden mit Seh- und/ oder Hörbehinderung an der FH Burgenland. Es gibt deshalb derzeit keine Zusatzangebote und Unterstützung für die Teilnahme am Unterricht. Bei Bedarf werden gemäß den gesetzlichen Anforderungen entsprechende Angebote auf institutioneller Ebene oder auf Ebene der betroffenen Studiengänge schaffen. Für Studierende mit Lernproblemen, psychischen Problemen oder Beeinträchtigungen werden innerhalb der Studiengänge, insbesondere in Fragen der Prüfungsabnahme, Lösungen gefunden. An der FH gibt es keine ausgewiesene AnsprechpartnerIn für Menschen mit Beeinträchtigung. Studierende können sich jedoch in allen Belangen an die Studierendenvertretung bzw. ihre Studiengangsleitung wenden. Für individuelle Probleme werden individuelle Lösungen gefunden (S. 32).</p>

FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen mbH (Ferdinand Porsche Fern FH)	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Die FH hat die Überzeugung, dass mit Hilfe von entsprechenden didaktisch, methodisch und organisatorisch gestalteten Studienbedingungen, Lern- und Lehrformen individuell bereitgestellt werden können und damit strukturelle Bildungsbarrieren abgebaut und im tertiären Bereich Chancengleichheit für alle Bildungswilligen hergestellt werden kann. Sie anerkennt und fördert in ihrem Tun und ihren Entscheidungen die Vielfalt der Personen, Lebens- und Studierumstände, wissenschaftliche Methoden, Meinungen und Ideen. Diversität bezeichnet die FH als Bereicherung und Inklusion als Auftrag.</p> <p>Mit der Satzung bekennt sich die FH zu Gleichstellung und Diversität. Sie setzt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und im FHStG (§ 2 Abs.5) gebotene Gleichstellung von Frauen und Männern, sowie die Frauenförderung ein. Zudem ergreift sie Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand, Religion und Weltanschauung oder Behinderung.</p>	<p>Ein ständiger Arbeitsausschuss „Gender & Diversity“ ist eingerichtet. Aufgabe des Ausschusses ist die Entwicklung konkreter Maßnahmenvorschläge zur Erreichung der gesetzten Ziele.</p>
Fachhochschule Campus Wien	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Die FH Campus Wien bekennt sich zu Chancengleichheit und Vielfalt. Sie anerkennt die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der mit ihr assoziierten Personen in Bezug auf Geschlecht/ Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten/ Behinderungen sowie ethnischer Herkunft als besondere Werte. Internationalität und kulturelle Vielfalt gehören zu den strategischen Zielen der Institution. Gleichstellungs- und Diversity-Grundsätze sind im Leitbild sowie der strategischen Ausrichtung der FH Campus Wien verankert. Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit aller, Wertschätzung</p>	<p>Auf der Website der Stelle für Gleichbehandlungsfragen werden Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit an der FH Campus Wien als zentrale Werte bezeichnet. Zur Förderung dieser wurde die besagte Stelle eingerichtet. Sie ist Anlaufstelle bei Diskriminierungsproblemen an der FH Campus Wien z.B. in Bezug auf Geschlecht, Behinderung, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion/ Weltanschauung, sexuelle Orientierung. Die Stelle für Gleichbehandlungsfragen bietet juristische Auskunft und Beratung zur Gleichbehandlung von BewerberInnen vor Studienbeginn (z.B. Aufnahmeverfahren), von Studierenden und</p>

<p>und Anerkennung von Diversität, soziale Vielfalt sowie diskriminierungsfreies Verhalten, Barrierefreiheit, Familienfreundlichkeit und Work/ Life Integration sind Themen der FH.</p> <p>In einem Unterpunkt des Codes of Conduct der FH Campus Wien wird auf Antidiskriminierung und Chancengleichheit als Grundlagen für jegliches Miteinander und explizit im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen eingegangen. Dabei werden Gewährleistung und Verbesserungsmaßnahmen für eine (bauliche) Barrierefreiheit, die den Bedürfnissen von Personen mit Einschränkungen (z. B. Mobilität) entspricht, erwähnt.</p> <p>Die FH Campus Wien ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	<p>bei Personalfragen.</p> <p>Gender- und diversity-sensible Hochschuldidaktik wird ebenso als Ziel genannt, um Rahmenbedingungen in der Hochschullehre sicherzustellen, die Lernerfolge und Chancengleichheit für <i>alle</i> Studierenden ermöglichen. Es wird erwähnt, dass Bildungsinstitutionen und Lehrende gefordert sind, auf Unterschiedlichkeiten einzugehen, die es z.B. aufgrund von Alter, Gender, Herkunft, Sprachkenntnissen, ökonomischen Hintergründen, Hautfarbe, Religion/ Weltanschauungen, physischen/ psychischen Einschränkungen, sexueller Orientierung, Elternschaft/ Pflegeaufgaben usw. bei Lernenden gibt. Daher werden gleichstellungsorientierte Didaktik, Know-how, Bewusstsein und Sensibilität in Bezug auf dieses Thema seitens der Lehrenden vorausgesetzt.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
Fachhochschule des bfi Wien GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Diversity Management: Das Verständnis der Fachhochschule des bfi Wien von Diversity umfasst nicht nur die grundlegenden, dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz unterworfenen Merkmale (Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten, Religion), sondern auch andere Merkmale wie z.B. Familienstand, sozialer Hintergrund, Organisationsform des Studiums, etc. Seit Jahresbeginn 2013 arbeitet neben der GM/DM-Beauftragten die Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming und Diversity Management“ an der weiteren Verankerung, Verbreitung und der Identifikation neuer Themen und Aufgaben. Die Zusammensetzung dieser Steuerungsgruppe ist interkulturell und interdisziplinär. Es sind MitarbeiterInnen unterschiedlicher Hierarchieebenen und Funktionsbereiche</p>	<p>In Bezug auf die Steuerungsgruppe lassen sich folgende Aufgabenbereiche aufzählen: Sensibilisierung, Ombudsstelle (Ansprechpersonen für GM/ DM-Themen (Ungerechtigkeiten/ Probleme in Zusammenhang mit Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion/ Weltanschauung, Ethnie/ Herkunft, sexuelle Orientierung, Sprache hinweisen und beseitigen helfen; Anlaufstelle für Missstände), Kommunikation, Maßnahmen entwickeln, umsetzen und monitoren. Dabei hat die Steuerungsgruppe folgende Befugnisse: Recht auf verpflichtende Weiterbildung im Bereich GM/ DM zu bestehen; Recht, offiziell als Ansprechstelle auftreten zu dürfen; Recht gehört zu werden; Recht auf Informationsvermittlung; Recht auf Wahl des Kommunikationskanals (z.B. Redezeit bei Bürosprechung, Seite in FH-News, Briefkasten, etc.); Recht (Konflikt-) Lösungen</p>

<p>involviert.</p> <p>Im Leitbild ist nachzulesen, dass keinerlei Benachteiligung bzw. Bevorzugung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Alter und eventuell vorhandener Behinderung im Einflussbereich der FH toleriert wird (S. 3, 4).</p>	<p>einzuordnen; Recht Maßnahmen vorzuschlagen und einzufordern; Recht Projekte und mögliche AkteurInnen vorzuschlagen; Recht auf laufende Zielüberprüfung (Monitoring); Mitwirkungsrecht bei Querschnittsmaterien (S. 1, 2).</p>
Fachhochschule Joanneum GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Die FH Joanneum fühlt sich ethischen Werten verpflichtet. Objektivität, Offenheit, Transparenz, Nachhaltigkeit, Freiheit der Wissenschaft und ein respektvoller Umgang miteinander bestimmen ihr Handeln. Unterschiede sind für sie eine Bereicherung.</p>	<p>Die FH Joanneum bietet Räumlichkeiten, die für Personen mit unterschiedlicher Mobilität einen flächendeckend barrierefreien Zugang sichern. Ebenso entsprechen die Arbeitsplätze, Hörsäle als auch Aufenthaltsräume den Anforderungen des 21. Jahrhunderts.</p> <p>Innovative Lösungen bei besonderen Anforderungen wurden bereits in der Vergangenheit an der FH erarbeitet, wie beispielsweise die CD-ROM für IT-Fachgebärden. Darüber hinaus befindet sich die FH im regen Austausch mit bestehenden Netzwerken wie UNIABILITY, um so auch von Fortschritten an anderen Hochschulen zu profitieren.</p> <p>Die FH unterstützt Studierende und MitarbeiterInnen mit Behinderung(en) und achtet auf deren Gleichberechtigung. Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Sehbehinderung, Blindheit, eingeschränkte Mobilität, chronische oder psychische Erkrankungen sollen kein Hindernis in den Studien und Arbeitsprozessen an der FH JOANNEUM darstellen.</p> <p>Im Rahmen der Ausstellung im "TouchIT! lab" werden die BesucherInnen auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen aufmerksam gemacht.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für</p>

	Studierende mit Behinderung hingewiesen.
Fachhochschule Kärnten	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>In ihrem Leitbild erwähnt die FH Kärnten, dass sie ihre Vielfalt respektieren, deren Potenziale nutzen und gemeinsam zum Wohle der Hochschule arbeiten. Außerdem setzt sie auf Werte wie Chancengleichheit, Fairness und Leistung.</p> <p>Die FH Kärnten orientiert sich in allen ihren Aktivitäten an folgenden Prinzipien: Streben nach der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von MitarbeiterInnen aller Organisationsebenen sowie Studierenden an der FHTK, unabhängig von Alter, Geschlecht, körperlicher Beeinträchtigung, ethnischer und/oder nationaler Zugehörigkeit, Religion und sexueller Orientierung; Voraussetzen von Akzeptanz, Wertschätzung und gegenseitigen Respekt zwischen allen MitarbeiterInnen und Studierenden, unter Anerkennung von Vielfalt; Entstehen für eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Entwicklungen unter Berücksichtigung der Vielfalt der Kulturen und für eine gerechte und demokratische Gestaltung von Lebens- und Arbeitswelten.</p> <p>Die FH Kärnten ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	<p>Der Ausschuss für Gleichbehandlungsangelegenheiten kümmert sich um Fragestellungen zur relevanten Thematik und um die Entwicklung von Maßnahmen und Initiativen zur Umsetzung des Grundprinzips der FH.</p> <p>Tätigkeitsbericht des Ausschusses für Gleichbehandlungsangelegenheiten an der FH Kärnten März 2005 bis Dezember 2010 (Jahresbericht 2005-2010): 2006 wird eine Auseinandersetzung mit dem Thema Beeinträchtigung - insbesondere mit Bezug auf die Studienangebote - und das Thema ‚Barriere freies Bauen‘ beschrieben. In Kooperation mit einer Architektin, gleichzeitig nebenberuflich Lehrende, wurde eine Statuserhebung und die Überprüfung der FH-Standortgebäude unter dem Aspekt der ‚Barrierefreiheit‘ durchgeführt (s. S. 10).</p> <p>Mit den LektorInnen werden Blended Learning Lehrveranstaltungen konzipiert und die dazu benötigten Medien und Online-Lernunterlagen produziert. Mit den Studienbereichen werden eLearning Projekte und -Kooperationen durchgeführt. Die dazu benötigte technologische Infrastruktur wird über das Lernportal eCampus FH Kärnten zur Verfügung gestellt. Damit wird für Studierende an der FH eine größere zeitliche und örtliche Flexibilität bei der Gestaltung des Studiums, aber auch für unsere Lehrenden hinsichtlich der Möglichkeit des Einsatzes neuer, innovativer Lehrmethoden geschaffen. Durch den eCampus der FH Kärnten werden nicht nur die online-Kursräume der FH Kärnten angeboten, sondern auch eine Alumni-Plattform, Kommunikationsräume der Auslandsstudierenden, ein Virtual Classroom mit Videokonferenzfunktion,</p>

	<p>Wikis, eine online-Bibliothek und vieles mehr.</p> <p>Ratsuchende Studierende und MitarbeiterInnen mit Behinderung/ besonderen Bedürfnissen können sich an die Administrationen der jeweiligen Studienbereiche wenden. Alle Administrationen kooperieren untereinander und sind zudem mit dem Ausschuss für Gleichbehandlung der FH Kärnten vernetzt. Der Ausschuss fungiert als beratendes Gremium für gender- & diversity-spezifische Belange und Chancengleichheit. Für Incoming bzw. Outgoing Studierende und Hochschulangehörige mit Behinderung/ besonderen Bedürfnissen (Student und Teaching/ Staff Mobility) stehen zudem die MitarbeiterInnen des international office beratend zur Verfügung. Die Gebäude und Räume der FH Kärnten sind für Menschen mit Behinderung/ besonderen Bedürfnissen weitgehend zugänglich.</p>
IMC Fachhochschule Krems GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Die Werte der FH Krems sind Fairness, Engagement, gegenseitiges Vertrauen, Verantwortungsbewusstsein, Offenheit gegenüber Diversität und individuelle Förderung.</p> <p>Ziel von einem zukunftsorientierten Diversity Managements an der IMC FH Krems ist es, die Vielfalt nicht als Hindernis zu verstehen, sondern die großen Chancen und Möglichkeiten zu erkennen und zu nützen. Als Bildungseinrichtung versucht sie MitarbeiterInnen, Studierende, Lehrende und Stakeholder in alle Handlungsweisen miteinzubeziehen, um allen gleichermaßen den Zugang zu Ressourcen wie Bildung und Arbeit zu ermöglichen. Diversity in diesem Zusammenhang bedeutet für die FH IMC Krems einen integren, verantwortlichen und respektvollen Umgang mit Andersartigkeit und Wertevielfalt, das Verständnis von Vielfalt als Chance und Möglichkeit und die Schaffung eines</p>	<p>Es gibt Toiletten für Menschen mit besonderen Bedürfnissen im Erdgeschoß, im Untergeschoß und im ersten Stock.</p>

<p>frauen- und familienfreundlichen Unternehmens sowohl für MitarbeiterInnen als auch für Studierende.</p> <p>Die IMC Fachhochschule Krems ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	
Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Zu den Werten und Grundsätzen an der FH Kufstein gehört u.a. Offenheit & Diversität. Dazu zählt der Respekt und die Gleichbehandlung aller Menschen als Voraussetzung für eine moderne und offene Gesellschaft. Die FH bekennt sich zu einer Organisation, die unterschiedliche Sichtweisen akzeptiert und sich konsensorientiert durch Offenheit und Wertschätzung auszeichnet.</p>	<p>Für Studierende mit besonderen Bedürfnissen sind an der FH Kufstein alle Räumlichkeiten barrierefrei zu erreichen.</p>
FH OÖ Studienbetriebs GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Die handlungsleitenden Grundsätze beziehen sich u. a. auf die Verpflichtung zur Einhaltung allgemeiner Grundsätze und Normen der Menschenrechte; keinerlei Duldung von Diskriminierung; Pluralität, Meinungsfreiheit und kritisches Denken; Achtung der akademischen Freiheit in Forschung und Lehre; Unabhängigkeit und Autonomie von Forschung und Lehre; Ökologische Nachhaltigkeit; Studienzentriertheit; Internationalität; kritische Selbstreflexion und Eigenverantwortung; Grundrecht auf Bildung für alle Menschen.</p> <p>Die FH OÖ ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	<p>Ziel der Gender & Diversity Management Konferenz ist es, die Vision der Vielfalt als wertvolle Ressource innerhalb der FH OÖ zu verwirklichen und deren Wertschätzung kontinuierlich und nachhaltig in die Kultur, Prozesse, Lehre, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Organisationsentwicklung der FH OÖ zu integrieren. Positiver Umgang mit Vielfalt sichert ein unterstützendes, engagiertes Organisationsklima und steht für Innovation, Wertschöpfung und Exzellenz. Als konkrete Aufgaben der Konferenz werden folgende Punkte ausgewiesen: Die Geschäftsführung und FH-Angehörige in Sachen Diversität, Gleichstellung, Gleichberechtigung, Gender Mainstreaming, etc. zu beraten; ExpertInnen-Netzwerk für Anti-Diskriminierungs-, Gender Mainstreaming- und Diversity-Management-Fragen, fallweise Trainings, Workshops, weiterführende Beratung, Coaching aufbauen und bei Anfragen entsprechend Kontakt herzustellen; Ideen für die Schaffung von Vielfalt, Maßnahmen und Initiativen für einen posi-</p>

tiven Umgang mit und die wertschöpfende Nutzung von Vielfalt für die Organisation und die Menschen zu entwickeln; als Anlaufstelle bei diskriminierenden Ungleichbehandlungen zu fungieren und intervenierende Maßnahmen wie Beratung von Betroffenen oder die Weitervermittlung an geeignete Institutionen zu veranlassen; mit anderen organisationalen und außerorganisationalen Gruppen zusammenzuarbeiten (u.a. ÖH, Betriebsrat, Internationalisierungskreis, österreichweiter Ausschuss für Gender Mainstreaming und Diversity Management, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsbeauftragte ÖÖ).

Im Verhaltenskodex „Diversity Policy FH OÖ“ steht: „Wir vertreten eine Werterhaltung, die keinerlei Form von Diskriminierung duldet, sei es aufgrund des Geschlechts, aufgrund der rassischen oder ethnischen Herkunft, aufgrund der Religion, der Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Der Anspruch, uns als Hochschule zur Exzellenz zu entwickeln, setzt voraus, dass Diversity Management und insbesondere die Aufgabenbereiche des Gender Managements konsequent in allen Handlungsfeldern und Hierarchieebenen des Hochschulalltags etabliert werden“.

2013 hat eine Studierendengruppe aus dem Studiengang „Soziale Arbeit“ die Barrierefreiheit der FH OÖ und anderer Hochschulen genauer betrachtet und ist dabei auf verschiedene Verbesserungspotentiale gestoßen. Die Empfehlungen aus dem abschließenden Forschungsbericht beschäftigen sich auch mit dem Thema Lehrveranstaltungen. Mit dieser Handreichung sollen Tipps für die Unterstützung betroffener Studierender an Lehrende der FH OÖ weitergegeben werden.

Am 10. März 2015 fand der erste FH OÖ Diversity Day statt: Im Sinne des Mottos der FH „Gelebte Vielfalt“ lud die GDM-Konferenz der FH Oberösterreich alle Studierenden und MitarbeiterInnen am 10. März zum ersten „FH OÖ Diversity

	Day“ ein. Mit dieser Veranstaltung soll mehr Bewusstsein für Themen, wie ein gleichberechtigtes Miteinander, unabhängig von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, körperlichen oder geistigen Einschränkungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter usw. geschaffen und damit zu mehr „Lehren und Lernen in Vielfalt und Forschen mit Neugier“ an den vier Fakultäten beigetragen werden (http://www.fh-ooe.at/diversity-day/).
Fachhochschule Salzburg GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
Zum Leitbild der FH Salzburg gehört es, Qualität zu garantieren, Potenziale zu entwickeln und Zukunft zu gestalten. Die FH Salzburg (Vision 2020) versteht sich u.a. als Ort an dem Visionen reifen, Interkulturalität verbindet, Vielfalt inspiriert, Verantwortung handelt, Gemeinschaft wirkt und der Mensch im Mittelpunkt steht. Die gemeinsamen festgeschriebenen Werte sind Sozialkompetenz, Avantgarde, Leistung und Zukunft. Diese sollen auch im täglichen Miteinander „gelebt“ werden.	Seit Herbst 2015 beschäftigt sich die Fachhochschule Salzburg unter externer Begleitung in einem strukturierten Prozess mit dem Thema „Diversity Management“. Dabei geht es um die aktive Auseinandersetzung mit und die Wertschätzung von sozialer Vielfalt (http://www.fh-salzburg.ac.at/ueberuns/diversity/).
Fachhochschule Sankt Pölten GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
Die FH St. Pölten setzt ihre Schwerpunkte in der qualitätsvollen Aus- und Weiterbildung sowie in der Forschung, bekennt sich zur Vielfalt und Interdisziplinarität, zur internen Durchlässigkeit zwischen und innerhalb der Disziplinen und nützt die sich daraus ergebenden Möglichkeiten, um attraktive und zukunftsorientierte Studienprogramme anzubieten. Damit hat sich die FH St. Pölten zur Aufgabe gemacht, ihre Studierenden so auszubilden, dass diese bestmöglich für die Berufswelt qualifiziert sind.	Die FH St. Pölten ist bemüht, Menschen mit jeglicher Behinderung ein selbstständiges Studium zu ermöglichen. Diversen Maßnahmen und Anpassungen in der Infrastruktur wird nach Möglichkeit nachgekommen. Für den Fall eines Bedarfs wird auf die/ den Beauftragte/n für Gender- & Diversity verwiesen. Des Weiteren ist der Parkplatz der FH St. Pölten mit acht Behindertenparkplätzen gleich neben der Einfahrt bestückt. Diese sind für Studierende mit Behinderung kostenlos. Das gesamte Gebäude der Fachhochschule St. Pölten ist barrierefrei begehbar, es gibt drei Aufzüge, um in alle Stockwerke und ins Untergeschoß zu gelangen. Zusätzlich können die Eingänge bequem mit der Campus Card geöffnet werden. Jedes Stockwerk verfügt über eine behindertengerechte

	<p>Toilette. Die Website ist teilweise barrierefrei nutzbar und wird nach und nach entsprechend angepasst.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
Fachhochschule Technikum Wien	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>"Gender und Diversity als Potenzial" heißt für die FH Technikum Wien, die Potenziale und Synergien, die sich aus dieser Vielfalt ergeben, gezielt zu nutzen und nachhaltige Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu setzen. Das bedeutet, dass die FH Technikum Wien die Organisation und ihre MitarbeiterInnen hinsichtlich Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsfragen sensibilisiert und Gender & Diversity in die Lehre & Forschung nachhaltig eingebunden werden. Die Vernetzung von Vielfalt mit technischen, wirtschaftlichen und persönlichkeitsbildenden Inhalten verstehen sich darüber hinaus als wichtige Faktoren, um aus den gegenwärtigen Veränderungen zukünftige Chancen für Studierende, Lehrende sowie Industrie und Technik zu eröffnen.</p>	<p>Die FH Technikum Wien führt im Rahmen von Managing Diversity verschiedene Projekte und Maßnahmen durch: <i>Vielfalt trifft Kreativität</i> (Die TeilnehmerInnen des Freifachs Kreative Photographie setzten sich im Rahmen eines Wettbewerbs mit dem Themenkreis "Technik – Menschen – Vielfalt" auseinander), <i>Verhaltensgrundsätze vorgestellt</i> (Die FH Technikum Wien bekennt sich zu verantwortungsvollem Entscheiden und Handeln: Am 18. März wurden die gemeinsam entwickelten Verhaltensgrundsätze für Studierende, MitarbeiterInnen und Lehrende präsentiert), <i>Bestandsaufnahme von Vielfalt</i> (Als Ausgangsposition für Strategie und Umsetzung von Managing Diversity führte die FH Technikum Wien im Studienjahr 2012/13 eine umfassende Bestandsaufnahme von Vielfalt durch), <i>Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung für Gender & Vielfalt</i> (Die FH Technikum Wien bietet ihren MitarbeiterInnen, Lehrenden und Studierenden verschiedene Seminare und Trainings zu Gender & Diversity-Themen), <i>Bilderausstellung an der FH Technikum Wien</i> (Im Rahmen der Kooperation mit dem Berufsintegrationsprojekt unik.at wurden der Fachhochschule Technikum Wien kunstvolle Bilder zur Verfügung gestellt. Mit dem Verkauf finanziert unik.at Arbeitsplätze und Lehrstellen für Menschen mit Behinderung).</p> <p>Es gibt an der FH Technikum Wien eine Beratungs- und Servicestelle für Gender und Diversity für MitarbeiterInnen, Lehrende und Studierende. Diese hat folgende Aufgaben: Allgemeine Beratung zu den Themen Gender</p>

	<p>Mainstreaming, Frauenförderung, Vielfalt und Gleichbehandlung; barrierefreies Studieren und Arbeiten an der FH Technikum Wien; Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie; Gender und Diversity in der Lehre (sowohl Inhalte als auch gender- und diversitätsorientierte Methodik und Didaktik); Gender & Diversity bei Forschungsanträgen; Beratung zu Gender & Diversity hinsichtlich BA- und MA-Arbeiten (gendergerechtes Formulieren, Themenfindung, Forschungsfrage); bei Ungleichbehandlungen oder Diskriminierung an der FH Technikum hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft/ Nationalität, physische und psychische Beeinträchtigungen, Religion oder sexuelle Orientierung; bei Konfliktsituationen und Wunsch nach Mediation; Weiterbildung zur Steigerung von Bewusstsein und Erweiterung von Kompetenzen in Vielfalts- und Gleichbehandlungsfragen für MitarbeiterInnen, Studierende, Lehrende.</p>
Fachhochschule Vorarlberg GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Die FHV bekennt sich zu einer unternehmerischen Hochschulkultur und lebt diese wertorientiert. Dazu zählen u.a. eine wertschätzende Haltung Mitmenschen gegenüber, Achtung und Förderung menschlicher Vielfalt, Kreativität und Offenheit, Zukunftsorientierung und Verantwortlichkeit, Ganzheitlichkeit, Offenheit und Transparenz.</p>	<p>Es gibt eine Behindertenbeauftragte auf der FH; sie ist Anlaufstelle für Personen, die Körperbehinderungen wie z.B. Mobilitätseinschränkungen, Sinnesbehinderungen (z.B. Sehbehinderung/ Blindheit oder Hörbeeinträchtigung), psychische Beeinträchtigung (z.B. Depressionen oder Burn-out, Teilleistungsschwächen wie z.B. Legasthenie oder ADS), chronische Erkrankungen (z.B. Allergien/ Asthma), oder sonstige länger andauernde Krankheiten aufweisen. Folgende Service-Leistungen können in Anspruch genommen werden: Beratung bei der Wahl des richtigen Studienfaches, Vereinbarung von Sonderregelungen beim Aufnahmeverfahren, falls aufgrund einer Beeinträchtigung nicht am regulären Verfahren teilgenommen werden kann oder eine Benachteiligung besteht, Begleitung und Unterstützung während des Studiums (dazu zählt alles, was einen möglichst "unbehinderten" Studienalltag gewährleistet, angefangen bei der Installation der technischen Hilfsmittel auf dem Campus bis hin zur</p>

	<p>Vereinbarung von abweichenden Prüfungsmodalitäten, weiterführende Beratung z.B. über Förderungen). Die wichtigsten Sonderregelungen für Studierende mit Behinderung sind das Recht auf eine alternative Prüfungsmethode, Wiederholung einer Prüfung, die als Erstantritt gilt, wenn aufgrund einer Erkrankung ein Prüfungstermin nicht wahrgenommen werden kann, die Möglichkeit ein Teilstudium zu absolvieren (Teilstudium bedeutet, dass in Absprache mit der Studiengangsleitung festgelegt wird, welche Lehrveranstaltungen des Semesters jetzt belegt werden und welche später nachgeholt werden können. Dadurch verlängert sich aber die Dauer des Studiums.).</p> <p>Die Gleichbehandlungsstelle versteht sich als Servicestelle für Studierende und Mitarbeitende der FH Vorarlberg. Die Grundhaltung eines wertschätzenden Umgangs mit allen Mitmenschen ist im Leitbild der FH Vorarlberg verankert. Ebenso sind Achtung und Förderung von Vielfalt zentrale Handlungsorientierungen der FH. Daraus resultierend bietet die Gleichbehandlungsstelle Beratung, Information und Weiterbildung zu den Themenbereichen Gleichstellung, Gender, Diversity und Kinderbetreuung. Folgende Service-Leistungen werden von der Gleichbehandlungsstelle geboten: Anlaufstelle: unabhängige Meldestelle für Beschwerden im Zusammenhang mit einer nachteiligen Behandlung an der FH Vorarlberg aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe (zB. Geschlecht, Alter, Behinderung, Ethnie, sexuelle Orientierung, Religion etc.); Beratung rund um die Themen: Gender, Diversity, Gleichbehandlung allgemein, Gender- und diversitygerechte Hochschule, Familienfreundliche Hochschule - Studieren mit Kind, Kinderbetreuung, Studieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Folgende unterstützende Angebote werden bereitgestellt: Mitarbeit bei Lehrveranstaltungen, Themenvorschläge für Bachelor- und Master-Arbeiten, Literaturempfehlungen, Sprachleitfäden - Anwendungshilfen punktuell oder</p>
--	--

	<p>über das Schreibzentrum. Außerdem werden Workshops, Vorträge, Diskussionsveranstaltungen und div. Projekte durchgeführt.</p> <p>Es wird explizit darauf hingewiesen, dass eine Behinderung oder eine chronische Erkrankung keine Gründe für eine Verhinderung eines erfolgreichen Abschlusses eines Studiums sind und sich Hindernisse mit einer rechtzeitigen Vorbereitung, passenden Hilfsmitteln und einigen Sonderregelungen aus dem Weg räumen lassen. Personen, die eine Beeinträchtigung haben und bereits an der FHV studieren oder demnächst ein Studium beginnen wollen, wird empfohlen, sich an die Behindertenbeauftragte der FHV zu wenden (auch anonym möglich).</p> <p>Eine behindertengerechte Ausstattung sämtlicher Gebäude der FH Vorarlberg und die individuelle Unterstützung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen ist der FHV wichtig. Für reguläre Studentinnen und Studenten sowie Lehrende sind die Studiengangsadministrationen der jeweiligen Studiengänge zuständig, Gaststudierende mit besonderen Bedürfnissen können sich an die Mitarbeiterinnen des International Office wenden.</p> <p>Sowohl der Neubau als auch der sanierte Altbau sind barrierefrei gestaltet. Der Zugang zu den Vorlesungs- und Seminarräumen, zur Mensa und Bibliothek sind auch im Rollstuhl barrierefrei möglich. Ein Personenlift mit ausreichender Türbreite führt in alle Geschoße. Sämtliche Räume sind informationstechnisch vernetzt, teils mit Daten- und Videoprojektion.</p> <p>In den Online Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen. _</p>
--	---

FHW Fachhochschul-Studiengänge Betriebs- und Forschungseinrichtungen der Wiener Wirtschaft GmbH (FH Wien der WKW)	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Folgende Grundsätze sollen den Erfolg der FH Wien der WKW und ihrer AbsolventInnen sichern: Wissenschaft und Lernen, Qualität und Serviceorientierung, Partnerschaftlichkeit und Vertrauen.</p> <p>Miteinander- und voneinander lernen stehen im Mittelpunkt des Verständnisses einer hochschulischen Aus- und Weiterbildung. Dieser Ansatz erfordert ein hohes Maß an Gleichberechtigung und Wertschätzung auf allen Ebenen der Fachhochschule. Die Integration der Geschlechterperspektive sowie die Wahrnehmung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten begründen die Basis für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Fachhochschulen haben in Zusammenhang mit Gender Mainstreaming und Diversity Management eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Im Rahmen der Wissensgesellschaft spielen sie eine bedeutende Rolle bei der Produktion und Vermittlung von Wissen. Die FH Wien der WKW nimmt diese Verantwortung wahr und stellt sich der damit verbundenen Herausforderung.</p> <p>Diversity Management bedeutet die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen von Menschen und deren Unterschiede als Vielfalt oder Potential und nicht als Defizit. Ziel dieses Ansatzes ist es, Vielfalt als essentielle Ressource in Organisationen wahrzunehmen und auch zu nutzen sowie verbreitete Stereotype und Vorurteile, die häufig zu Diskriminierung führen, abzubauen. Menschen werden nicht bestimmten Gruppen zugeordnet, sondern in ihren vielfältigen Facetten oder Dimensionen anerkannt.</p> <p>Die FH Wien der WKW ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (WKO).</p>	<p>Es ist eine Gender & Diversity Beauftragte eingesetzt, die mit Studierenden individuelle Unterstützungsmaßnahmen entwickelt.</p> <p>2015 wurden insgesamt vier ganztägige Schulungen für alle internen MitarbeiterInnen zum Thema »Gender Mainstreaming & Diversity Management« durchgeführt.</p>

Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
Eines der zehn Mission Statements ist „fordern und fördern“. Darunter wird u.a. verstanden, dass Personen mit vielfältigen Lebensläufen und beruflichen Hintergründen als Bereicherung gesehen werden.	Keine Maßnahmen
MCI Management Center Innsbruck – Internationale Hochschule GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppen
Die Kultur an der MCI lebt von gegenseitiger Wertschätzung, dem Engagement unserer MitarbeiterInnen, unternehmerischem Handeln und Verantwortung gegenüber der Gesellschaft.	<p>Das MCI legt großen Wert auf barrierefreie Zugänge und Räumlichkeiten an allen seinen Standorten. Rollstuhlgerichte Toiletten sind überwiegend vorhanden.</p> <p>In der Broschüre für behinderte und chronisch kranke Studierende geht es um Themen rund um die Förderungen im studentischen Alltag, die sich sowohl auf das studentische Leben, aber auch auf das alltägliche Leben als behinderte/r oder chronisch kranke/r StudentIn beziehen. (Gesetzliche Bestimmungen im Hinblick auf behinderte und chronisch kranke Menschen, Fördermaßnahmen des Bundes, der Länder, von Sozialversicherungs- und Pensionsversicherungsanstalten und weiterer öffentlicher und privater Organisationen).</p>
FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FH Gesundheitsberufe OÖ sind ein lehrendes und lernendes Team. Im Mittelpunkt stehen Engagement und gegenseitiges Vertrauen gepaart mit Offenheit und Respekt. Innovationsfreudigkeit, zielgerichtetes Agieren und effektive sowie effiziente Organisationsprozesse kennzeichnen die Hochschule	Die FH informiert auf ihrer Homepage über finanzielle Zuschüsse für Outgoing Studierende mit besonderen Bedürfnissen. Um die bestehenden Erasmus-Stipendien für Studierende mit besonderen Bedürfnissen, die am Erasmus Programm teilnehmen wollen, zu ergänzen, können Sonderzuschüsse aus EU-Mitteln beantragt werden. Nähere Infos zu den Antragsunterlagen und der Beantragung des Zuschusses sind im Auslandsbüro erhältlich.

FHG - Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Ein humanistisches Welt- und Menschenbild prägt die Unternehmenskultur der FHG. Sie handelt zukunftsorientiert, eigenverantwortlich und sozial kompetent. Sie lehrt und lebt Gesundheitsförderung und lebenslanges Lernen.</p> <p>Die fh gesundheit ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, in Erfüllung ihrer Aufgaben aktiv Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung und sozioökonomischem Hintergrund zu fördern und Diskriminierung zu vermeiden (vgl. österreichisches Gleichbehandlungsgesetz). Die fh gesundheit ist bemüht, Ausbildungs- bzw. Arbeitsbedingungen für Studierende und MitarbeiterInnen so zu gestalten, dass unterschiedliche Lebenslagen und Diversität der Menschen Anerkennung finden und als Bereicherung geschätzt werden.</p>	<p>Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung (z.B. Studierende mit körperlicher Behinderung, Seh- und Hörbeeinträchtigung; Studierende mit chronischen oder akuten Erkrankungen) sollen angemessene Studienbedingungen vorfinden. Um Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit das Studium zu ermöglichen, werden im Anlassfall unter Einbeziehung der Beauftragten für Gender und Diversity entsprechende personenspezifische Lösungswege unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben gemeinsam mit der/dem jeweiligen Studierenden erarbeitet. Eine Behinderung oder chronische Krankheit ist der Studiengangs-/ Lehrgangsleitung vor Studienantritt zu melden, muss mit ärztlichem Attest belegt werden und darf bei den FH-Bachelor-Studiengängen der medizinisch-technischen Dienste und der Hebamme nicht im Widerspruch mit der gesundheitlichen Eignung zur Berufsausübung stehen.</p> <p>Nach Klärung der Auswirkungen der Nachteile auf das Studium werden individuelle Lösungen gefunden und in schriftlicher Form festgehalten. Beispiele dafür sind: Studierende mit Behinderung bzw. chronischer Krankheit haben das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn eine Behinderung nachgewiesen wird, welche die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden; Zeitverlängerung bei schriftlichen oder mündlichen Prüfungen bzw. Verlängerung der Bearbeitungszeit bei Seminar- und Abschlussarbeiten; Befreiung von der regelmäßigen Anwesenheitspflicht in Lehrveranstaltungen (mit Ausgleich der Anwesenheit durch Erbringen einer kompensatorischen Leistung); Zulassen von erforderlichen technischen Hilfsmitteln; Zulassen von DolmetscherInnen der</p>

	<p>Gebärdensprache; Unterbrechung der Prüfung durch Pausen, etc..</p> <p>Die fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH bietet einen behinderten-gerechten und barrierefreien Zugang. Zusätzlich wird auf der Homepage darauf hingewiesen, dass für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besondere Bestimmungen bei der Studienbeihilfe gelten und Informationen bei der Stipendienstelle erhältlich sind.</p> <p>In den Online-Bewerbungsformularen wird auf die Möglichkeit einer Beratung für Studierende mit Behinderung hingewiesen.</p>
Lauder Business School	
Leitbild	Maßnahmen für Zielgruppe
<p>Als eines ihrer Mission Statements nennt die LBS „Diversity and Gender“. Darunter zählt einerseits, dass Diversität als Charakteristik der LBS angesehen wird, was sowohl für Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, mentale und körperliche Beeinträchtigungen, Sprachen, Herkunft, religiöse Überzeugung, verschiedene Lebensumstände usw. zutrifft.</p> <p>Diversitäts- und gendersensible organisationale Strukturen und Prozesse: Diversity Management und Gender Mainstreaming spielen in allen Bereichen und Prozessen der LBS eine Rolle. Analog zu dem niedrigen Level der strukturellen Komplexität der LBS gibt es auch keine einzelne Person, die mit Diversity und Gender betraut ist. Alle Angestellten sind dazu angehalten Diversity Management und Gender Mainstreaming auf Basis des Mission Statements zu fördern und auch einzufordern.</p>	<p>Es finden regelmäßig Trainings statt, um die Kompetenzen der MitarbeiterInnen hinsichtlich Diversität und Gender zu fördern. Diversitäts- und Gender-Fragen sind als Querschnittsmaterie in die Vorbereitung und Durchführung von verschiedenen anderen Ausbildungsseminaren eingebunden (http://lbs.ac.at/lbs-mission-statement-on-diversity-and-gender/).</p>

9.2 Befragung von Fachhochschulen zu zielgruppenspezifischen Angeboten

In einem ersten Schritt erfolgte eine Internetrecherche, in die die Homepages der 21 österreichischen Fachhochschulen³⁰ einbezogen wurden. Der Fokus lag auf Ansprechpersonen bzw. -stellen und Angeboten für die Zielgruppe. Auf Basis der Rechercheergebnisse wurden jene Fachhochschulen ausgewählt, die sich in ihrem Leitbild zur Förderung der Diversität bzw. von Menschen mit Behinderung bekennen. Für zwei Fachhochschulen wurden ExpertInneninterviews geführt, die anderen wurden um die Teilnahme an einer schriftlichen Befragung gebeten. Konkret wurden die folgenden Fachhochschulen angeschrieben: FH Campus 02, FH des bfi Wien, FH Kärnten, FH Oberösterreich, FH St. Pölten, Technikum Wien, FH Vorarlberg, FH Wien der WKW, FH Wiener Neustadt, MCI Innsbruck und FHg Tirol. Die jeweiligen Ansprechpersonen für die Zielgruppe erhielten den Fragebogen am 4.11.2015 per Mail übermittelt. Nach mehreren Erinnerungen (telefonisch und per mail) wurden zehn ausgefüllte Fragebögen retourniert.

9.2.1 Fragenkatalog

1. Beschreiben Sie bitte kurz Ihre Funktion im Kontext der Unterstützung von Studierenden mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
2. Bieten Sie bzw. die FH Maßnahmen für betroffene Studierende in Bezug auf das Aufnahmeverfahren an?
 - a. Wenn ja: Welche Maßnahmen bieten Sie an? Beschreiben Sie diese kurz.
3. Welche Maßnahmen bieten Sie bzw. die FH für betroffene Studierende während des Studiums an? Bitte beschreiben Sie diese kurz.
4. Verlangen Sie bzw. die FH einen Nachweis für die Inanspruchnahme von Maßnahmen? (z.B.: Behindertenpass bzw. Behindertenausweis, Bescheid über den Grad der Behinderung, etc.)
 - a. Wenn ja: Für welche Maßnahmen werden welche Nachweise benötigt?
5. Wie viele Studierende, schätzen Sie, nehmen in diesem Wintersemester (WS 2015/16) Leistungen von Ihnen bzw. der FH in Anspruch bzw. brauchen Unterstützung?
6. Bietet die FH Unterstützungsangebote für Lehrende im Umgang mit betroffenen Studierenden an? (z.B.: Leitfäden, Weiterbildungsmöglichkeiten, etc.)
 - a. Wenn ja: Bitte beschreiben Sie kurz das Angebot/die Angebote.
7. Gibt es Unterstützungsbedarf, der von Studierenden genannt wird, den Sie bzw. die FH nicht erfüllen können?
 - a. Wenn ja: Welchen Bedarf können Sie bzw. die FH aus welchen Gründen nicht erfüllen?

³⁰ <http://wissenschaft.bmwf.gv.at/bmwf/wissenschaft-hochschulen/fachhochschulen/>

8. Gibt es im Zusammenhang mit Unterstützungsangeboten für betroffene Studierende Kooperationen mit anderen Institutionen (Fachhochschulen, Universitäten, Unibability, andere)?
 - a. Wenn ja: Worin besteht die Kooperation?
 - b. Wie können Sie bzw. die FH von dieser Kooperation profitieren?

9.3 ExpertInneninterviews

Es wurden mit insgesamt 20 ExpertInnen Interviews geführt, die mit Einverständnis der InterviewpartnerInnen aufgenommen wurden. Die Interviews wurden leitfadengestützt durchgeführt, wobei der Kernfragebogen für die Situation der jeweiligen Universität adaptiert wurde. Die Interviews wurden transkribiert und themenzentriert ausgewertet (zur konkreten Vorgangsweise siehe Leitner, Wroblewski 2009 bzw. Meuser, Nagel 2009).

9.3.1 Leitfaden – Behindertenbeauftragte

Stand der Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung

- Aktuelle Schwerpunkte
- Zielgruppendefinition
- Unterstützungsbedarf, der derzeit nicht gedeckt werden kann
- Akzeptanz durch Zielgruppe / Inanspruchnahme
- Kooperation mit Behindertenvertrauensperson (Beschäftigte) – gemeinsame Initiativen, Synergien, Kooperationsbarrieren?

Was waren die zentralen Veränderungen in den letzten 10 Jahren?

- Auslöser/Initiative
- Subjektive Einschätzung der Entwicklung

Gleichstellungsplan seit der Novelle des UG 2002 gefordert

- Stand der Entwicklung
- Einbindung der Behindertenbeauftragten
- Einschätzung des Potentials für die Berücksichtigung von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung und chronischer Erkrankung

9.3.2 Leitfaden – Vorsitzende der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Gleichstellungsplan mit der Novelle des UG 2002 gefordert

- Wie ist der Stand der Umsetzung an der Universität?
- Schwerpunkte (Maßnahmen) im Gleichstellungsplan?

- Wer ist einbezogen in die Entwicklung des Gleichstellungsplans?

Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung thematisiert?

- Zielgruppendefinition (Unterschied zu Behinderteneinstellungsgesetz, Stipendien einerseits und Behindertengleichstellungsgesetz andererseits)?
- Was spricht dafür/was dagegen, im Gleichstellungsplan auch Menschen mit Behinderung zu thematisieren?

Wie sehen sie das Verhältnis von Gleichstellungspolitik für Frauen bzw. Geschlechtergleichstellung und Diversitätspolitik?

- Sind das getrennt zu behandelnde Zielsetzungen oder bestehen Synergien?
- Wie schätzen sie das Commitment der Universität dazu ein?
- Was bräuchte es, um zu einer stärker diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik an der Uni zu kommen?

9.3.3 Liste der InterviewpartnerInnen

Alker Ulrike, FH Campus Wien, Leiterin Gender & Diversity Management

Brunöhler Tim, Universität Wien, Leiter des Teams Barrierefrei Studieren

Ertl Lukas, Universität Wien, interimistischer Leiter des Teams Barrierefrei Studieren Jänner-Mai 2014

Fleischmann Alexander, Akademie der bildenden Künste Wien, Netzwerk für Frauenförderung

Fuhrmann-Ehn Marlene, Technische Universität Wien, Behindertenbeauftragte

Gössl Martin, FH Joanneum, Koordinator für Gleichbehandlung und Vielfalt

Gößnitzer Edith, ARGE GLUNA, Vorsitzende

Holek Claudia, Behindertenbeauftragte der Medizinischen Universität Innsbruck

Leidenfrost Josef, Ombudsstelle für Studierende, Leiter

Levc Barbara, Karl Franzens Universität Graz, Leiterin Zentrum Integriert Studieren, Behindertenvertrauensperson

Libiseller Angelika, Akademie der bildenden Künste Wien, Vizerektorat für Lehre/ Nachwuchsförderung, Büro Rektorat (Ansprechperson für „Studentische Vielfalt“)

Loicht Herbert, Wirtschaftsuniversität Wien, Behindertenbeauftragter, Ombudsmann für Studierende

Petz Andrea, Johannes Kepler Universität Linz, Management Service für Studierende mit Behinderung, Institut Integriert Studieren

Pirker Michaela, Veterinärmedizinische Universität Wien, Behindertenbeauftragte

Pollak Andreas, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Sozialministeriumservice

Scheiber-Herzog Ruth, Universität für Bodenkultur Wien, Leiterin Stabstelle zur Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen

Schneider Karin, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Behindertenbeauftragte, Behindertenvertrauensperson

Schuster Günter, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Sozialministeriumservice

Steiner Ingrid, Technische Universität Wien, Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Weißborn Elke, Medizinische Universität Wien, Behindertenbeauftragte

Winkler Ulla, Veterinärmedizinische Universität Wien, Leiterin des Studienreferats

Winter Petra, Veterinärmedizinische Universität Wien, Vizerektorin

Authors: Angela Wroblewski

Title: Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015.

Endbericht/Research Report

© 2016 Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Str. 39, A-1080 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
